



iRES
Institut de Recherches
Économiques et Sociales

le cnam
ceet

LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL : COMPARAISON INTERNATIONALE DES DISPOSITIFS DE COMPENSATION ET DE PRÉVENTION

VOLUME 1

Comparaison internationale

Annie JOLIVET

(CNAM, CRTD et CEET,
GIS CREAPT, associée à l'IRES)

Avec la collaboration de

Kevin GUILLAS-CAVAN

(associé à l'IRES)

MARS 2026

Synthèse

Les effets des conditions de travail sur la santé et l'espérance de vie en bonne santé peuvent être pris en compte par des dispositifs de compensation et/ou de prévention. Ces dispositifs existent avec des modalités très différentes dans de nombreux pays, et évoluent notamment dans le cadre de réformes des retraites. La Confédération française démocratique du travail (CFDT) a souhaité une comparaison internationale des dispositifs de compensation et de prévention de la pénibilité du travail. Cette commande s'inscrit dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires).

Comparaison internationale des dispositifs : difficultés et méthode retenue

La comparaison internationale porte sur neuf pays européens dont la France. Les huit autres pays (Allemagne, Autriche, Espagne, Italie, Pologne, Croatie, Finlande et Suède) ont été choisis de façon à contraster les dispositifs existants et les caractéristiques institutionnelles des pays au regard du système de retraite et des relations professionnelles. En l'absence de dénomination homogène de la pénibilité du travail, les dispositifs analysés sont ceux qui permettent en droit et en fait aux travailleurs exposés à des conditions de travail pénibles, usantes, de prendre leur retraite ou de cesser leur activité de façon anticipée par rapport à l'âge de la retraite de référence. La comparaison de ces dispositifs est réalisée à partir d'une analyse monographique par pays, qui situe et détaille les dispositifs existants, leur effectivité et les inégalités entre hommes et femmes.

La recherche documentaire présente un niveau de complexité particulièrement élevé dès lors qu'on cherche à documenter très précisément des dispositifs à partir de leur dénomination indigène. Elle a nécessité non seulement une revue de littérature classique (publications scientifiques et officielles) mais aussi une recherche documentaire plus large et récurrente de documents variés en langue du pays. Les documents collectés via des recherches par mots clefs sur moteurs de recherche tout public ont été systématiquement confrontés aux informations déjà obtenues pour apprécier leur fiabilité et leur apport. C'est particulièrement nécessaire compte tenu du volume des documents passés en revue et de l'utilisation de traducteurs automatiques plus ou moins fiables.

La recherche documentaire a conduit à élargir la comparaison à des dispositifs de compensation alternatifs. Deux types de dispositifs et trois champs d'investigation sont ainsi pris en compte : des dispositifs spécifiques ou non ; relevant du champ de la retraite, d'autres champs de la protection sociale, et du champ de la prévention. Les dispositifs peuvent être mis en place à un niveau centralisé mais aussi à un niveau intermédiaire (branches) ou décentralisé.

Les dispositifs spécifiques de compensation de la pénibilité *via* la retraite

Ces dispositifs présentent une très grande variété quant à leur dénomination et quant au champ des emplois ou des conditions de travail concernés. Dans certains pays, plusieurs dispositifs sont en vigueur, en fonction de la structure du système de retraite (distinction secteur public/secteur privé, régimes spéciaux, régime de base/2^{ème} et 3^{ème} piliers) et du financement de ces dispositifs (protection sociale, retraite, Etat). La plupart des dispositifs relèvent de retraites anticipées, mais certains constituent des passerelles vers la retraite (pension pour carrière de travail en Finlande et *APE sociale* en Italie). Enfin, quelques dispositifs ne sont pas

dédiés à certains emplois pénibles mais ceux-ci ouvrent des possibilités de sortie anticipée. On envisage alors la compensation *via* la retraite et non plus seulement *par* la retraite.

Quels droits ouvrent les dispositifs spécifiques ? La compensation via la retraite permet en priorité de liquider sa retraite à un âge plus précoce et/ou de bénéficier d'une majoration de sa durée d'assurance. D'autres paramètres s'y ajoutent toutefois : l'absence de pénalisation du montant de la pension en cas de départ avant l'âge de référence, la validation de trimestres, années ou points non cotisés. Les conditions d'éligibilité sont très diverses : âge minimum (cessation d'activité/retraite) ; durée de carrière (durée minimale d'assurance et/ou durée minimum d'exposition) ; statut d'emploi (salariés uniquement/salariés et non-salariés/chômeurs inclus ou non) ; conditions de travail (liste, degré d'exposition) et/ou profession exercée ; situation d'exposition (en cours et/ou passée) ; état de santé (condition médicale/degré de réduction des capacités ou aucune condition).

Les dispositifs spécifiques illustrent à la fois la diversité des approches et des combinaisons variables d'éléments récurrents quant à « la pénibilité » prise en compte. Très peu de pays ont défini la pénibilité : la France, l'Italie, la Pologne, la Croatie et l'Espagne tout récemment. Les autres pays s'appuient sur des listes d'activités/emplois ou de conditions de travail.

L'ensemble de ces critères module très finement et très différemment les possibilités de faire valoir une retraite précoce ou anticipée. Des critères très ouverts sont dans certains cas compensés par des critères très sélectifs. En Finlande, la combinaison d'une liste de conditions de travail plutôt large, d'une très longue carrière, d'une exposition encore présente en fin de carrière, d'un travail à temps plein et d'une réduction de la capacité de travail limite fortement les personnes qui peuvent prétendre à la pension pour carrière de travail. Dans la plupart des pays, les dispositifs spécifiques de compensation via la retraite ne fixent pas de condition relative à l'état de santé (sauf en France, avec la retraite pour incapacité d'origine professionnelle, et en Finlande).

Une large gamme de dispositifs non spécifiques

La recherche documentaire par pays et l'analyse en comparaison internationale conduisent à s'intéresser à des dispositifs non spécifiques. Il s'agit de dispositifs soit destinés à des personnes sans distinction des emplois occupés ou de leurs conditions de travail, soit destinés seulement pour partie à des personnes en raison de leurs conditions de travail et des emplois occupés. Ils se situent dans le champ du système de retraite ou relèvent d'autres champs de la protection sociale.

De tels dispositifs existent dans tous les pays étudiés, y compris ceux dans lesquels il n'existe pas de dispositif spécifique. Deux grands types de dispositifs non spécifiques sont repérés : des dispositifs de retraite ou de sortie de l'activité (sous condition de carrière longue ou très longue ; retraite partielle ou progressive) ; des dispositifs d'inactivité hors retraite (invalidité, inaptitude ou chômage). S'y ajoute un dispositif réservé aux femmes en Italie, qui constitue une exception.

Articulation entre dispositifs, conditions d'accès et effets de sélection

L'articulation entre dispositifs spécifiques et dispositifs non spécifiques permet d'envisager l'usage des dispositifs, notamment le degré d'arbitrage entre les dispositifs spécifiques, lorsque au moins deux sont a priori accessibles, le non-recours à un dispositif spécifique au profit d'un

dispositif non spécifique. Elle permet également d'interroger la logique de construction des dispositifs : empilement, recouvrement, cohérence.

Quelques dispositifs non spécifiques présentent des zones de recouvrement soit avec un dispositif spécifique, soit entre des champs différents. Le premier cas est illustré par le dispositif spécifique qu'est la retraite de transition en Pologne : des règles spéciales ouvrent ce dispositif sous conditions à des personnes en situation de chômage ou d'invalidité. Le second cas est illustré par les deux dispositifs de retraite anticipée qui existent en Espagne qui mêlent une passerelle du chômage vers la retraite et une retraite pour longue carrière et par l'Opzione Donna en Italie qui mêle passerelle du chômage vers la retraite, prise en compte d'une situation de handicap, prise en compte du travail d'aidante d'un parent dépendant.

Des effets de sélection se manifestent. La diminution du nombre de personnes entrées dans un dispositif en est un premier indice. On le relève en particulier lorsque les conditions d'accès sont exigeantes ou durcies (conditions de longue voire très longue carrière notamment, comme en Italie et en Allemagne) ou lorsque les pensions de retraite sont pénalisées en cas de départ anticipé (comme en Espagne). La répartition entre hommes et femmes relevant d'un dispositif ou leur répartition différente entre dispositifs constituent un deuxième indice. Enfin, les profils des personnes qui accèdent aux différents dispositifs spécifiques et non spécifiques et les taux de rejet constituent un troisième élément. Ils sont toutefois peu documentés au vu des résultats de la recherche documentaire.

Compensation et prévention

Les dispositifs spécifiques comportent une dimension prévention dans des configurations variables : une incitation à la prévention *via* le financement du dispositif de compensation par les employeurs qui exposent leurs salariés aux conditions de travail prises en compte, ou emploi des salariés dans les emplois reconnus comme « pénibles » ; des modalités de prévention en cours ou en fin de vie professionnelle (réduction du temps de travail, amélioration des conditions de travail) ; la prise en compte de la pénibilité seulement ou très fortement par le système de santé sécurité au travail.

À quels droits une personne exposée à des conditions de travail « pénibles » peut-elle prétendre ?

L'accès à un dispositif de compensation diffère selon les pays et selon les métiers/professions selon la combinaison des différents critères d'éligibilité. Quatre cas de figure peuvent être distingués.

- Un petit groupe d'emplois (pompiers, mineurs, ouvriers travaillant dans des carrières, pêcheurs et conducteurs de train par exemple) est couvert dans quasiment tous les pays mais par des dispositifs spécifiques différents.
- Les ouvriers de l'industrie sont globalement couverts par les conditions de travail et/ou les listes d'emploi retenues dans les dispositifs spécifiques. Ils cumulent en effet très souvent des expositions à plusieurs de ces conditions de travail (charges lourdes, effort physique intense, travail en équipe alternante notamment). Toutefois la possibilité de compenser ces expositions par une retraite anticipée diffère selon les pays en raison des autres critères qui conditionnent l'éligibilité.
- Les infirmières et plus largement les emplois de la santé sont le plus souvent exclus des dispositifs spécifiques.

- Enfin, certains emplois ou professions sont uniquement couverts dans quelques pays. Cela peut tenir à des spécificités nationales, à la survivance de droits anciens, à des mesures ponctuelles, à des rapports de force ou à des approches de la pénibilité qui les inclut.

Les dispositifs de compensation font le plus souvent l'objet de législations nationales, mais dans la plupart des huit pays analysés régulation par la loi et régulation par la négociation collective sont présentes et se combinent. La construction des droits collectifs des salariés dans la compensation de la pénibilité mais aussi dans la prévention soulève plusieurs questions qui nécessiteraient des investigations supplémentaires et une bonne connaissance à la fois des règles et des pratiques de négociation collective.

Enfin, les droits s'apprécient au fil du temps. D'une part, il existe des pressions à l'élargissement du champ d'application des dispositifs spécifiques ou hybrides, d'autant plus que l'écart entre l'âge d'une retraite anticipée et l'âge normal/légal/standard de la retraite se creuse. D'autre part ces dispositifs restent centrés sur la compensation par un départ ou une retraite anticipés. Deux pays associent toutefois d'autres modalités de prévention/compensation qui peuvent s'appliquer à tout moment de la vie professionnelle : la France et l'Autriche.

Introduction

Les dispositifs de compensation de la pénibilité ont fait l'objet de deux vagues de comparaison internationale. Une première vague de travaux a été menée entre 2013 et 2016. Relèvent de cette première vague le rapport IGAS de Duraffourg, Corlay et Kanhonou (2013) pour la Commission pour l'avenir des retraites, qui n'a pas été publié ; la comparaison réalisée par Syndex (2014) pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa ; les rapports pour 35 pays et le rapport de synthèse de Natali, Spasova et Vanhercke (2016), ESPN, pour la Commission européenne. Une seconde série de travaux comparatifs a été publiée en 2023. Il s'agit d'une comparaison de dix pays pour le Conseil d'orientation des retraites (Jolivet, 2023) ; d'une comparaison internationale plus large par l'OCDE (OECD, 2023), d'une analyse réalisée par Mittlaender (2023) et du rapport de Wadensjö, König, Bengtsson et Schönbeck (2021) sur les dispositifs de retraite anticipée.

Les dispositifs de compensation de la pénibilité font l'objet de débat mais aussi l'objet de recommandations de la Commission européenne pour certains pays de l'Union européenne. Ils évoluent dans un certain nombre de pays, notamment dans le cadre de réformes des retraites.

La Confédération française démocratique du travail (CFDT) a souhaité une recherche sur les dispositifs de compensation et de prévention de la pénibilité du travail. Cette commande s'inscrit dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires).

Le rapport est composé de deux documents : un premier volume présente l'analyse comparée des neuf pays couverts ; un second volume regroupe les monographies par pays.

1. Objectifs de la recherche et choix méthodologiques

L'objectif principal est de documenter et d'analyser en comparaison internationale les modalités par lesquelles les conditions de travail sont prises en compte pour permettre une retraite plus précoce et pour favoriser une prévention des effets des conditions de travail sur la santé et l'espérance de vie en bonne santé.

Cet objectif a été reformulé en cours de recherche pour englober des réalités différentes dans les pays couverts.

- Cette formulation ne mentionne pas en tant que telle la pénibilité du travail. Les travaux disponibles mettent en effet clairement en évidence l'absence de dénomination commune, l'absence de définition commune et la grande variété des modalités existantes. Si les expressions « pénibilité du travail », « work hardship », « hazardous or arduous jobs » sont utilisées dans les publications à visée de comparaison internationale de l'OCDE ou de l'ESPN, elles ne le sont pas au niveau national.
- La référence aux « modalités de prise en compte » renvoie à la fois à l'existence d'une définition, à la construction d'une législation, à l'existence ou la mise en place de dispositifs organisant la prise en compte.
- La « retraite plus précoce » fait référence au contexte dans lequel les modalités de prise en compte prennent place. Ce contexte est aujourd'hui largement marqué par l'évolution des systèmes de retraite et le vieillissement démographique. On aurait pu choisir une formulation plus précise encore : « cessation anticipée d'activité ».

Cet objectif principal implique plusieurs objectifs plus opérationnels qui ont guidé les choix méthodologiques.

- 1) Produire des lignes d'analyse pertinentes pour la comparaison internationale.
- 2) Documenter ce que sont les « modalités de prise en compte » de la façon la plus précise possible et en restituant autant que possible leur logique, leurs spécificités dans chaque pays.
- 3) Situer ces modalités au regard du système de retraite en vigueur dans chaque pays.
- 4) Envisager des modalités moins directement associées à la retraite ou ne prenant pas en compte les conditions de travail et utilisées comme alternative.
- 5) Travailler sur une comparaison internationale raisonnable (un nombre limité de pays compte tenu du volume des informations à traiter) avec des pays aussi contrastés que possible (pour donner le maximum de diversité de modalités).
- 6) Documenter des modalités différenciées selon le genre.
- 7) Documenter dans la mesure du possible l'effectivité de ces modalités, c'est-à-dire dans quelle mesure elles permettent un départ à la retraite plus précoce.

Le premier choix méthodologique a porté sur **le nombre et les critères de sélection des pays couverts**. Le choix des critères de sélection s'est largement appuyé sur les résultats de la recherche réalisée pour le Conseil d'orientation des retraites (Jolivet, 2023). Ont été retenus comme critères : l'existence ou non de modalités spécifiques de départ à la retraite tenant compte de conditions de travail ; l'existence ou non d'une définition de la « pénibilité du travail » ou d'une liste d'emplois considérés comme usants ou pénibles ; le niveau de régulation de ces modalités. Deux autres critères ont complété cette première liste : la structuration du système de retraite et le rôle structurant des négociations collectives. Ces deux derniers critères ouvrent en effet des possibilités de contraste entre différentes modalités de prise en compte.

Outre la France, retenue d'emblée comme point de repère pour l'analyse, huit pays ont ainsi été choisis. Ce choix a été discuté et validé en comité de pilotage. Les pays retenus relèvent de systèmes de retraite mais aussi de mode de régulation des relations de travail et de contexte socio-historiques différents (tableau 1). Ils ont été choisis pour constituer des paires présentant des proximités sur certaines caractéristiques et pour contraster entre elles. Ainsi, la Suède et la Finlande ont des systèmes de retraite d'inspiration universelle avec des régulations centralisées et fortes des relations de travail. Elles relèvent plutôt d'un modèle « social-démocrate » ou « nordique » de l'Etat social¹. La Croatie et la Pologne ont connu des réformes profondes de leurs systèmes de retraite au cours des années 1990. L'Italie et l'Espagne sont souvent identifiées comme relevant d'un modèle « méditerranéen » d'Etat social. L'Autriche et l'Allemagne sont deux pays à forte pratique de négociation collective. Deux des pays retenus ne disposent pas d'une définition de la pénibilité et n'ont pas mis en place de dispositifs visant à prendre en compte la pénibilité pour les départs en retraite : l'Allemagne et la Suède. Autriche, Pologne et Croatie ont des dispositifs anciens de prise en compte de la pénibilité du travail, tandis que la France et la Finlande ont des dispositifs plutôt récents. Italie et Espagne se situent entre les deux.

Tableau 1. Synthèse des critères de sélection des pays

Pays	Dispositifs spécifiques retraite (dates création, modifications)	Définition pénibilité liste d'emplois ou de conditions de travail	Système de retraite	Négociations collectives
France	oui (2010, 2014, 2017)	Définition Liste de conditions de travail	nombreuses réformes paramétriques	semi-décentralisées extension par la loi
Allemagne	non		réformes	branche et land
Autriche	oui (1981)	Liste d'emplois et de conditions de travail		centralisées, fortes
Espagne	oui (2006, 2011 et 2025)	Définition liste de conditions de travail et de groupes professionnels	réformes	sectorielles
Italie	oui (1993 et 2011)	Définition liste d'emplois et de conditions de travail	réformes structurelles comptes notionnels	
Pologne	oui	Définition Liste d'emplois et de conditions de travail	Réformes structurelles 3 piliers	
Croatie	oui	Définition Liste d'emplois	Réformes structurelles 3 piliers	peu denses
Finlande	oui (2017)	Liste de conditions de travail	Réformes Passage à un système universel	centralisées
Suède	non	non	réforme années 1990 1er pilier universel comptes notionnels	Niveau sectoriel prédominant

¹ Ces modèles ont été identifiés à partir des travaux de G. Esping-Andersen et, bien que critiqués, sont encore largement utilisés comme cadre d'analyse pour des comparaisons internationales.

Un deuxième choix méthodologique a porté sur la **méthode pour documenter les modalités existantes**. La première étape de la recherche visait à analyser dans les huit pays retenus et en France les dispositifs existants permettant en droit et en fait aux travailleurs exposés à des conditions de travail pénibles, usantes, avec la variété des définitions indigènes lorsqu'elles existent, de prendre leur retraite ou de cesser leur activité de façon anticipée par rapport à l'âge de la retraite. Ces dispositifs peuvent être spécifiques ou non, relever du champ de la retraite mais aussi d'autres champs de la protection sociale. Il s'agit donc pour chaque pays :

- de repérer l'existence ou non d'une définition de la pénibilité du travail, et le cas échéant ce qu'elle délimite et comment ;
- de repérer les modalités par lesquelles les personnes exposées à la pénibilité telle qu'elle est repérée dans chaque pays peuvent prendre une retraite plus précoce, que ces dispositifs soient des dispositifs spécifiques à la pénibilité ou d'autres dispositifs ;
- de considérer d'autres modalités de compensation par l'invalidité, l'assurance maladie ou par le chômage, ou encore par des modalités davantage orientées vers la prévention (mobilité vers d'autres emplois moins exposés soutenue par de la formation, réduction de la durée d'exposition par réduction du temps de travail ou jours de congés supplémentaires) ;
- d'identifier (recenser si possible ou donner des illustrations) des initiatives conventionnelles ou régionales, en particulier dans des pays qui ne disposent pas d'une définition et de dispositifs de compensation à l'échelle nationale ;
- de retracer autant que possible l'évolution de la prise en compte de la pénibilité, avec un certain recul temporel pour situer ces différentes modalités et leurs usages.

L'élargissement à des dispositifs alternatifs à des dispositifs de retraite anticipée nécessite de chercher dans le champ de la retraite mais aussi dans d'autres champs de la protection sociale au sens large.

Une première difficulté tient aux différences de structuration institutionnelle de ces différents champs entre les pays du point de vue de la centralisation (des décisions, de l'information), de l'universalité (couverture de tous les travailleurs ou découpage par statut des travailleurs), de la répartition des compétences. Un exemple est l'existence de ce qu'on peut appeler une « protection sociale professionnelle » par les partenaires sociaux en Suède.

Une deuxième difficulté tient à la nécessité d'identifier solidement les dispositifs étudiés. Les travaux de comparaison internationale ou les publications en langue étrangère (en anglais le plus souvent) tendent à utiliser des dénominations standardisées porteuses de confusion potentielle. C'est par exemple le cas avec le terme « pension » qui en anglais peut désigner la retraite mais aussi une prestation sociale monétaire. La traduction peut également écraser la différence entre deux dispositifs proches mais différents dans leurs caractéristiques plus fines. Il existe par exemple un ancien dispositif de retraite anticipée partielle en Finlande à ne pas confondre avec le dispositif actuel qu'on pourrait désigner sous les mêmes termes.

Le troisième choix fait dans cette recherche est **d'utiliser et donc d'identifier les intitulés indigènes des dispositifs**, à la fois pour rechercher des documents pertinents, avoir une vision détaillée de ces dispositifs et mieux comprendre leur logique.

Atteindre ces trois objectifs (dispositifs dans différents champs, description fine, dénomination indigène) a plusieurs implications du point de vue de la méthode :

- ✓ la recherche de documents en langue du pays et en anglais pour confronter les termes utilisés et la description des dispositifs, notamment pour les langues non maîtrisées (croate, finnois, allemand) pour lesquelles la traduction automatique est utilisée ;
- ✓ la mobilisation d'un grand nombre de documents de statuts différents (descriptions administratives à destination des personnes concernées, études, commentaires, presse) en anglais et en langue du pays pour pouvoir construire une description fine et la plus à jour. Les sites officiels ne sont pas toujours rapidement mis à jour, des sources différentes peuvent éclairer des points pas mis en avant dans la description administrative. Un exemple en est la modification en cours de discussion du processus de reconnaissance de la pénibilité pour des groupes professionnels en Espagne.
- ✓ Les documents de sources officielles (Union européenne, organismes gestionnaires des prestations sociales, statistiques, études, rapports et recherches) sont confrontés au produit des recherches par mots clefs en langue du pays (dont les intitulés des dispositifs). Cette confrontation repose sur la comparaison des contenus, sur des allers-retours, sur des recherches de proche en proche.

Le processus d'élaboration de la description et de l'analyse des dispositifs passe par une recherche documentaire assez longue pour saturer progressivement les informations supplémentaires, pour obtenir les données statistiques pertinentes. C'est par conséquent un processus avec boucles de rétroaction pour améliorer en continu les connaissances sur chaque pays. Ce processus a pris beaucoup de temps que prévu. Les éléments de comparaison et de synthèse ont aussi été recueillis et réfléchis au fur et à mesure.

La recherche des dispositifs conventionnels a été très inégalement fructueuse selon les pays. Les sources documentaires sont en effet très diversement disponibles. La recherche de statistiques sur les dispositifs spécifiques en premier lieu et sur les dispositifs non spécifiques s'est avérée particulièrement ardue. En effet certains dispositifs sont incorporés dans le système de retraite et ne font pas l'objet de statistiques distinctes. De plus, les données statistiques et les rapports suivent une logique institutionnelle. Une analyse transversale des dispositifs, et en particulier une analyse de l'efficacité des dispositifs spécifiques, est peu apparente.

2. Les dispositifs spécifiques de compensation *via* la retraite

La pénibilité du travail a été abordée en France à partir du début des années 2000 comme une thématique liée aux inégalités d'espérance de vie, accentuées par l'allongement de la durée d'assurance requise pour une pension de retraite à taux plein et par l'assèchement progressif des dispositifs de préretraite à financement public, total ou partiel, puis par le recul de l'âge minimum de la retraite à taux plein. Elle fait ainsi partie des thèmes abordés dans le cadre de la préparation de la réforme des retraites de 2003 et a donné lieu à des négociations interprofessionnelles entre 2005 et 2008. Avec l'échec de ces négociations, la pénibilité du travail fait l'objet en 2010 d'une définition légale, de dispositions en faveur de négociations collectives d'entreprise et de branche et d'un premier dispositif de retraite anticipée. La réforme des retraites de 2014 crée un second dispositif de prise en compte de la pénibilité du travail, remanié et restreint en 2017. Les deux dispositifs spécifiques mettent en place une compensation par une anticipation de l'âge de la retraite² sans pénalisation du montant de la pension.

C'est aussi le plus souvent par rapport à la possibilité de partir plus tôt à la retraite que les comparaisons internationales sont réalisées (OECD, 2023 ; Natali, Spasova & Vanhercke, 2016 ; Wadensjö *et al.*, 2021). Si les deux dispositifs en vigueur en France sont récents, d'autres pays en ont mis en place depuis beaucoup plus longtemps, avec des critères d'accès et des approches de la pénibilité très variés. Pour repérer ces dispositifs, nous utilisons la notion de *dispositif spécifique* : il s'agit de considérer les dispositifs qui mentionnent explicitement des conditions d'accès faisant référence soit à des conditions de travail, soit à des types d'emplois, soit aux deux.

Existe-t-il des dispositifs de compensation par la retraite dans les huit autres pays retenus pour la comparaison ? Où et comment ces dispositifs se situent-ils dans le système de retraite ? Existe-t-il des dispositifs hors du système de retraite et en quoi consistent-ils ? Quelles sont les conditions d'âge et de carrière pour être éligible ? Quelles caractéristiques du travail prennent-ils en compte ? En quoi consiste cette compensation ?

2.1. Des dispositifs spécifiques de compensation de nature différente

La compensation par la retraite joue en principe sur deux paramètres : l'âge de la retraite (plus précoce) et la durée d'assurance (majorée). On constate que d'autres paramètres s'y ajoutent : l'absence de pénalisation du montant de la pension en cas de départ avant l'âge de référence, la validation de trimestres, années ou points non cotisés. La recherche des dispositifs spécifiques existants dans les neuf pays retenus a conduit à élargir la compensation dans trois directions.

- D'abord en direction de dispositifs qui prennent en compte des conditions de travail ou des emplois « pénibles » et avancent l'âge de cessation d'activité sans toucher à l'âge de la retraite. La compensation prend alors la forme d'une passerelle vers la retraite avec le versement d'un revenu qui n'est pas une pension de retraite. On envisage alors la

² Pour une analyse de ce processus et des deux dispositifs voir Jolivet (2010, 2015). Ce dispositif n'est pas la première tentative de tenir compte des conditions de travail pour la retraite : voir Bruno (2015) pour une analyse historique.

compensation *via* la retraite et non plus seulement *par* la retraite. L'exemple le plus flagrant est celui de la pension pour carrière de travail en vigueur en Finlande depuis 2017.

- Ensuite, les compensations par la retraite peuvent prendre place dans une partie seulement du système de retraite. Il peut s'agir de régimes particuliers ouverts à un secteur. Le cas le plus fréquent est celui des mineurs. Si cette activité a disparu en France, elle existe encore dans certains des pays étudiés. Il s'agit encore souvent de professions ou d'activités liées à des missions de service public, telles que les forces armées, la police³. Il peut s'agir par ailleurs de dispositions relevant du 2^{ème} pilier, celui des retraites professionnelles, et/ou du 3^{ème} pilier, celui de l'épargne-retraite individuelle. L'absence de compensation dans le régime de base, universel, relevant du 1^{er} pilier n'est alors plus un critère d'exclusion de dispositifs existants portant sur une partie de la pension de retraite.
- Enfin, des dispositifs spécifiques peuvent être mis en place non pas à un niveau centralisé mais à un niveau intermédiaire (branches) ou décentralisé. Dès lors qu'on intègre des passerelles vers la retraite, on peut considérer comme spécifiques des dispositifs favorisant une cessation anticipée d'activité totale, avec ou sans rupture du contrat de travail, dans des accords collectifs de branche ou d'entreprise.

Parmi les neuf pays couverts par la comparaison, sept ont mis en place au moins un dispositif compensant la pénibilité *via* la retraite (tableau 2). L'Allemagne n'en a pas mis en place. En Suède, les dispositifs relevés s'inscrivent dans des accords sectoriels relatifs à la retraite du 2^{ème} pilier.

Tableau 2. Liste par pays des dispositifs spécifiques compensant la « pénibilité » *via* la retraite

Pays	Nom du dispositif
France	Compte professionnel de prévention (C2P)
	Retraite anticipée pour inaptitude liée au travail
	Retraite anticipée pour les travailleurs exposés à l'amiante
	Catégories « actives » et « insalubres » (fonction publique)
Allemagne	-
Autriche	Retraite anticipée pour travail pénible (<i>Schwerarbeitspension</i>)
Espagne	Retraite anticipée pour les salariés relevant de deux régimes spéciaux, celui des mineurs de charbon et celui des travailleurs de la mer
	Retraite anticipée en raison du groupe ou de l'activité professionnelle (<i>jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional</i>)
Italie	Retraite anticipée Quota 97 pour les travaux pénibles (<i>Quota 97 per lavori usuranti</i>)
	Quota 41 pour les travailleurs précoces effectuant des travaux pénibles et usants (<i>Quota 41 per lavori precoci, gravosi e usuranti</i>)
	APE sociale (<i>Anticipo Pensionistico</i>) : <i>lavori gravosi</i> une catégorie couverte
Pologne	Pension de transition (<i>emerytura pomostowa</i>) pour le travail dans des conditions particulières (<i>praca w szczególnych warunkach</i>) et le travail de nature particulière (<i>praca o szczególnym charakterze</i>)
	Retraite anticipée pour les mineurs (<i>emerytura górnicze</i>)
	Retraite anticipée pour les enseignants
Croatie	Retraite précoce pour les personnes exposées à un travail pénible et dangereux
	Retraite anticipée pour des emplois spécifiques (dont amiante)
	Retraite précoce pour des emplois sans des services d'intérêt public
Finlande	Pension pour carrière de travail (<i>työuraeläke</i>)
Suède	-

Note : informations issues des chapitres par pays.

³ Nous en faisons état dans la description des dispositions existantes mais elles n'ont pas fait l'objet d'une analyse complète. Le rapport se centre sur les dispositifs existants pour les travailleurs du secteur privé, qui peuvent aussi concerner des travailleurs du secteur public et de la fonction publique selon les cas.

Ce tableau appelle trois remarques.

D'abord on constate une très grande variété de dispositifs quant à leur dénomination, quant au champ des emplois ou des conditions de travail concernées. Dans certains pays plusieurs dispositifs sont ainsi en vigueur, en fonction de la structure du système de retraite (distinction secteur public/secteur privé, régimes spéciaux) et du financement de ces dispositifs (protection sociale, retraite, Etat).

Ensuite, la plupart des dispositifs relèvent de retraites anticipées, Deux pays constituent toutefois des exceptions notables : en Finlande (pension pour carrière de travail) et en Italie (*APE sociale*), les dispositifs constituent des passerelles vers la retraite.

Enfin, quelques dispositifs s'avèrent difficiles à classer. C'est le cas de l'*APE sociale* pour l'Italie et du dispositif dédié aux enseignants en Pologne. L'*APE sociale* est un dispositif ouvert à plusieurs catégories de personnes et la catégorie des *lavori gravosi* n'est que l'une d'elles. Ce n'est donc pas à strictement parler un dispositif dédié à certains emplois pénibles. Néanmoins la délimitation spécifique des emplois pris en compte a conduit à le classer malgré tout, en partie, parmi les dispositifs spécifiques. Le dispositif dédié aux enseignants polonais ne fait pas référence à des conditions de travail pénibles. Toutefois on peut le rapprocher de dispositifs existants pour des professions identifiées comme exposées à des conditions de travail pénibles comme les travailleurs de la mer ou les mineurs. Pour ces professions, la référence n'est pas non plus explicite.

2.2. Conditions d'âge, de carrière, de travail et d'emploi

Les dispositifs sont très divers, leurs conditions d'éligibilité le sont aussi (tableau 3). On peut distinguer six types de conditions : âge minimum (cessation d'activité/retraite) ; durée de carrière (durée minimale d'assurance et/ou durée minimum d'exposition) ; statut d'emploi (salariés uniquement/salariés et non-salariés/chômeurs inclus ou non) ; conditions de travail (liste, degré d'exposition) et/ou profession exercée ; situation d'exposition (en cours et/ou passée) ; état de santé (condition médicale/degré de réduction des capacités ou aucune condition).

L'âge minimum d'éligibilité varie de 50 ans (pour les femmes en Pologne, pour les personnes exposées professionnellement à l'amiante en France) à 63 ans (en Finlande). Il peut s'agir d'un âge minimum « légal » (c'est le cas en Espagne avec 52 ans), d'un âge fixe ou d'un âge « accroché » à l'âge de la retraite « normal », « standard » ou « légal ». Dans le premier cas, il s'agit d'un âge absolu, mais l'âge fixé peut ensuite varier selon les catégories professionnelles et selon d'autres critères, et peut être par conséquent sensiblement différent de ce minimum. On le constate en observant l'étendue des âges minima fixés en Espagne pour les dix catégories professionnelles reconnues jusqu'à présent : entre 52 et 60 ans. Distinguer entre âge fixe et âge accroché est délicat dans la mesure où les âges fixes (à un moment donné) peuvent dériver (à d'autres moments ou selon certains critères). C'est le cas en Finlande où le dispositif créé en 2017 prévoit d'emblée un âge fixe à 63 ans pour les personnes nées avant 1955 et un âge glissant pour les personnes nées à partir de 1965. C'est aussi le cas en Espagne puisque l'âge minimum pour une personne donnée dépendre de la durée d'exercice de l'activité validée, et en France où l'âge minimum va dépendre du nombre de trimestres validés grâce aux points accumulés.

Les minima de durée d'assurance et de durée d'exposition aux conditions de travail/d'exercice de l'activité interviennent simultanément dans quatre pays : l'Autriche, l'Italie, l'Espagne et la Pologne. Ils sont fixés relativement bas : 5 années d'assurance et 10 années d'exercice en Autriche, 15 années pour les deux durées en Espagne et en Pologne. Dans les autres pays, ces deux critères ne sont pas simultanément mentionnés, mais la durée d'exposition/d'exercice a bien évidemment un impact sur la durée d'assurance minimale effective. En France, c'est la durée minimale d'exposition aux conditions de travail qui est privilégiée, mais elle est définie différemment pour chaque dispositif. Il en existe trois : celle qui permet d'acquérir des points au-delà du minimum de points dédiés en priorité à la formation (au moins 7,5 années pour un facteur d'exposition) dans le cas du C2P ; 17 années si le taux d'incapacité permanente partielle (IPP) est compris entre 10 et moins de 20%, aucune si le taux d'IPP est au moins de 20% dans le cas de la retraite anticipée pour incapacité permanente liée à l'activité professionnelle ; celle qui permet d'en déduire une fraction de l'âge minimum de la retraite à taux plein pour une personne donnée dans le cas de la retraite anticipée pour les travailleurs de l'amiante⁴. En Finlande, c'est la durée d'assurance validée qui est retenue : 38 années, incluant des années cotisées et des années non cotisées validées. Le critère « à temps plein » qui resserre le champ des personnes concernées illustre le choix de cibler strictement le dispositif. Toutefois il faut considérer que le temps partiel est relativement peu répandu en Finlande.

Dans la plupart des pays, les dispositifs spécifiques concernent uniquement les salariés en emploi. Certains pays ont toutefois une approche plus large et considèrent d'autres catégories comme éligibles. En Italie. En Italie, les possibilités de retraite anticipée avec les Quota⁵ 96 à 99 sont ouvertes aux travailleurs indépendants, avec seulement une année d'anticipation au lieu de deux années pour les salariés. En Espagne, le décret de 2025 qui fait évoluer la réglementation de la retraite anticipée pour travaux pénibles, toxiques ou dangereux a élargi le champ à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi (salarié et indépendant) et la nature de leur employeur (privé ou public).

Les critères de prise en compte du travail font soit référence à des conditions de travail soit à des listes d'emplois ou d'activités de travail. Dans les pays où il existe plus d'un dispositif, ces deux critères peuvent être conjointement ou alternativement utilisés. Les listes d'emplois sont les plus fréquentes, mais elles peuvent avoir été établies ou révisées en fonction des effets sur la santé ou l'espérance de vie de certaines conditions de travail. L'ajout récent en Autriche et en Italie de professions de santé dans la liste des emplois ouvrant droit à un départ anticipé en est une illustration.

La situation d'exposition n'est pas toujours précisée. En Italie, les dispositifs Quota 96 à 99 combinent la durée d'exercice passée et la durée d'exposition au cours des dernières années pour la reconnaissance du travail de nuit : au moins sept ans au cours des dix dernières années avant la retraite ; u moins la moitié de la vie professionnelle (depuis 2018). En Espagne, l'accès à la retraite anticipée est restreint pour certains groupes professionnels aux personnes qui exercent l'activité en question au moment du départ en retraite ; pour d'autres groupes seule une durée minimale au cours de la vie professionnelle est nécessaire.

Dans la plupart des pays, les dispositifs spécifiques de compensation via la retraite ne fixent pas de condition relative à l'état de santé. L'existence d'atteintes à la santé avérées reconnues

⁴ C'est le même mode de calcul qu'en Espagne avec les « coefficients réducteurs ».

⁵ Les Quotas sont désignés par la somme de la durée d'assurance requise et de l'âge minimum.

comme liées au travail n'est donc pas un critère d'éligibilité. Deux dispositifs font exception : la retraite anticipée pour incapacité permanente liée à l'activité professionnelle en France et la pension pour carrière de travail en Finlande.

Tableau 3. Synthèse des conditions pour bénéficier des mesures compensatoires de la pénibilité via une retraite anticipée (juillet 2025)

	Nom du dispositif	Âge minimum	Durée minimum <ul style="list-style-type: none"> • durée d'assurance • exposition/activité 	Statut d'emploi	Conditions de travail/Liste d'emplois	Situation exposition /activité	État de santé/capacité
France	Compte professionnel de prévention (C2P)	62 ans (8 trimestres max prix en compte)	exposition/activité : au moins 30 points (7,5 années d'exposition à un facteur, 3 ans et 3 trimestres pour 2 facteurs et plus)	salarié, en emploi ou non	Conditions de travail	actuelle ou passée	non
	Retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle	62 ans	exposition/activité : entre 10% et moins de 20% d'IPP, 17 années	salarié.e emploi ou non	Conditions de travail	actuelle ou passée	Réduction de la capacité de travail (au moins 10% IPP)
	Retraite anticipée pour les travailleurs exposés à l'amiante (CAATA)	50 ans			Listes d'emplois, liste d'établissements	actuelle ou passée	non
	Catégories « actives » et « insalubres » (fonction publique)			fonctionnaire, en emploi	Liste d'emplois	actuelle (à vérifier)	non
Allemagne	Aucun						
Autriche	Retraite anticipée pour travail pénible (<i>Schwerarbeitpension</i>)	60 ans (hommes ; femmes à partir de 2024)	<ul style="list-style-type: none"> • assurance : - 5 années • exposition/activité : 10 années / 20 années avant la retraite 		Liste d'emplois		non (un cas : incapacité min 80 %)
Espagne	Retraite anticipée pour les mineurs de charbon et les travailleurs (régimes spéciaux)		<ul style="list-style-type: none"> • 		Liste d'emplois		non
	Retraite anticipée en raison du groupe ou de l'activité professionnelle (<i>jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional</i>)	52 ans (au plus tôt)	<ul style="list-style-type: none"> • durée assurance : 15 années • exposition/activité : 15 années 		Liste d'emplois/groupes professionnels		non
	Clases pasivas	60 ans	30 années de service				
Italie	Retraite anticipée Quota 97, 98, 99 pour les travaux pénibles (<i>lavori usuranti</i>)	61 ans 7 mois à 64 ans 7 mois selon les cas	<ul style="list-style-type: none"> • assurance : 35 années • exposition/activité : 7 des 10 dernières années ou ½ vie professionnelle 	Salariés et travailleurs indépendants	Liste de conditions de travail X secteurs	actuelle ou passée	non
	Quota 41 pour les travailleurs précoces effectuant des travaux pénibles et usants (<i>Quota 41 per lavori precoci, gravosi e usuranti</i>)	Pas d'âge min.	<ul style="list-style-type: none"> • assurance : 41 années, dont 12 mois avant 19 ans • exposition/activité : 7 des 10 dernières années ou ½ vie professionnelle (usuranti) ; 7 des 10 dernières années ou ½ vie professionnelle (gravosi) 		Liste travaux/conditions de travail X secteurs (usuranti) + Liste d'emplois (gravosi)		non
	APE sociale (<i>Anticipo Pensionistico</i>) : <i>lavori gravosi</i> une catégorie couverte	63 ans 5 mois	<ul style="list-style-type: none"> • assurance : 36 années, 32 années • exposition/activité Au moins 6 des 7 dernières années ou 7 des dix dernières années 		Liste d'emplois	actuelle/ récente	non

Pologne	Pension de transition (<i>emerytura pomostowa</i>) pour le travail dans des conditions particulières (<i>praca w szczególnych warunkach</i>) et le travail de nature particulière (<i>praca o szczególnym charakterze</i>)	60 ans (hommes) 55 ans (femmes) Nées à partir de 1949	<ul style="list-style-type: none"> • durée assurance : 25 années (hommes), 20 années (femmes) • exposition/activité : 15 années 	salariés (public et privé)	Liste d'emplois		non
	Idem à titre spécial	55 ans (hommes) 50 ans (femmes)	<ul style="list-style-type: none"> • exposition/activité : non précisée, 10 ou 15 années 	salariés (public et privé)	Liste d'emplois		Oui pour certains emplois
	Retraite anticipée pour les mineurs (<i>emerytura górnicze</i>)				emplois		non
	Certains emplois publics	-	25 années		Liste d'emplois	actuelle	non
	Retraite anticipée pour les enseignants	56 ans (femmes) 61 ans (hommes) Nés avant sept. 1966	<ul style="list-style-type: none"> • durée assurance : 30 années • exposition/activité : 20 années • en fonction avant 1999 		emplois	actuelle	non
Croatie	Retraite précoce pour les personnes exposées à un travail pénible et dangereux				Listes d'emplois		non
	Retraite anticipée pour des emplois spécifiques (dont travailleurs amiante)	60 ans (ex équipages) Amiante : 50-53 ans (hommes), 45-48 ans (femmes)	<ul style="list-style-type: none"> • durée assurance : 25 années (déménagement, guerre, emplois dangereux) • exposition/activité : 15 années (équipages), 8 ans (déménagement, guerre, emplois dangereux) 		Liste d'emplois		non
	Retraite précoce pour des emplois dans des services d'intérêt public				Liste d'emplois		non
Finlande	Pension pour carrière de travail (<i>työuraeläke</i>)	63 ans (personnes nées à partir de 1955) ; 2 années avant l'âge de la retraite (à partir de 1965)	<ul style="list-style-type: none"> • durée assurance : 38 années à temps plein (cotisées et non cotisées validées) • exposition/activité : 	salarié, en emploi (à vérifier)	Conditions de travail	actuelle	Oui réduction de la capacité de travail
Suède	Flexpension				Secteurs signataires		non

Note : informations issues des chapitres par pays.

2.3. Une grande variété quant à « la pénibilité » prise en compte

Les dispositifs spécifiques illustrent à la fois la diversité des approches et des combinaisons variables d'éléments récurrents.

Très peu de pays ont défini la pénibilité : la France, l'Italie, la Pologne, la Croatie et l'Espagne tout récemment. En France, la pénibilité du travail est définie par la loi comme l'exposition du travailleur « à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé »⁶. Cette définition est donc complétée par une liste de conditions de travail considérées comme facteurs de risques professionnels. En Italie, la loi définit les « *lavori particolarmente usuranti* » comme « les travaux dont l'exécution un effort psychophysique particulièrement intense et continu, résultant de facteurs qui ne peuvent être évités par des mesures appropriées ». Cette définition est complétée par une liste d'activités/d'emplois qui a varié et par une série de critères pour les identifier, dont l'espérance de vie à la retraite, la fréquence des accidents, l'exposition à des agents chimiques et biologiques⁷. En Pologne et en Croatie, les définitions font référence aux conséquences pour la santé.

Les autres pays s'appuient sur des listes d'activités/emplois ou de conditions de travail (Finlande). En Autriche, où il n'existe pas de définition, sept familles de critères sont utilisées :

- des emplois pénibles en eux-mêmes (il s'agit des mineurs et des travailleurs de la mer, ce que l'on peut rapprocher des régimes de retraite existants pour les mineurs de charbon en Espagne et en Pologne ou pour les travailleurs de la mer en Espagne) ;
- la charge physique, appréciée par le degré d'effort/la dépense calorifique, l'exposition à certaines conditions de travail (travail debout, penché, vibrations) ;
- les contraintes liées à l'environnement de travail (températures extérieures) ;
- des produits chimiques ou biologiques ;
- la charge psychique et/ou cognitive (travail monotone, travail complexe) ;
- les contraintes temporelles (travail alternant, travail de nuit, heures supplémentaires) ;
- les effets sur la santé.

Cette énumération met en évidence trois entrées pour la construction d'une approche de la pénibilité : par les métiers ou professions exercées, par des conditions de travail prises une à une, par les conséquences de l'exercice de ces métiers ou professions ou de l'exposition à ces conditions de travail. On retrouve ces entrées dans la définition de la pénibilité, lorsqu'elle existe, dans la délimitation du champ des emplois ou dans la liste des critères mais aussi dans les modalités de mise à jour des emplois ou des critères.

En France, dix facteurs de risques professionnels sont énumérés : 1) pour les contraintes physiques marquées, les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; les vibrations mécaniques ; 2) pour l'environnement physique agressif, les agents chimiques dangereux (y compris les poussières et fumées), les activités en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit ; 3) pour les rythmes de travail, le travail de nuit ; le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte. Parmi ces dix facteurs,

⁶ Loi du 9 novembre 2010.

⁷ Décret du 11 août 1993, décret du 19 mai 1999. Voir le chapitre Italie dans le second volume du rapport.

seulement six sont pris en compte par le C2P (et apparaissent dans le tableau 4), les quatre autres ne peuvent être admis que pour la retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle, et seulement sous condition d'un état de santé suffisamment dégradé.

La Pologne distingue trois catégories de facteurs de risque : travaux dans des conditions particulières déterminées par les forces de la nature (sous la terre, sur l'eau, sous l'eau, dans l'air) ; travaux dans des conditions particulières déterminées par le processus technologique (températures extrêmes, travail physique, hyperbare, charge statique) ; travaux de nature particulière (responsabilité, charge psychophysique, risque pour autrui). Ces trois catégories sont complétées par des listes d'emplois très détaillées.

S'il n'y a pas de définition unique de la pénibilité, il existe une certaine convergence sur des conditions de travail ou des activités/emplois. Ainsi le travail de nuit, le travail posté/alternant, les vibrations, les agents chimiques sont fréquemment mentionnés. Cependant d'autres apparaissent moins fréquemment : c'est le cas des exigences psychiques ou cognitives, relativement peu citées seules.

On pourrait considérer que les listes de métiers et de professions exercées (en cours ou passées) relèvent surtout d'une approche corporatiste, de pressions exercées par les employeurs et/ou les organisations syndicales de certains secteurs d'activité. On peut aussi les interpréter comme une approche globale des conditions de travail par contraste avec l'approche par liste de conditions de travail distinctes prises une à une.

Chacune de ces entrées est susceptible d'inclure ou d'exclure des personnes dans l'accès à une compensation. Il existe surtout un décalage important entre les facteurs de risque considérés comme « pénibles » et ceux qui sont pris en compte pour une retraite anticipée (voir tableaux 4 et 5).

Tableau 4. Synthèse des conditions de travail prises en compte via une retraite anticipée (2025)

		France	Autriche	Italie	Espagne	Pologne	Finlande	
Rythmes de travail	Travail de nuit	x (C2P)	x (+ autres)	x	x		+ (nuit fréquent) ou posté si stressant	
	Travail posté			x (secteurs)				
	Travail équipes alternantes	x (C2P) + nuit	x + nuit ou disponibilité					
	Autres rythmes						+ longues journées répétées	
Environnement physique de travail	Hyperbare	x (C2P)	x	x		x (sous l'eau)	+ facteurs physiques exceptionnels (chaleur, bruit, ...)	
	Chaleur	x (C2P)	x	x	x	x		
	Froid	x (C2P)	x		x	x		
	Bruit	x (C2P)	x		x			
	Substances nocives	x (retraite incapacité pro)	x	x amiante	x agents physiques, chimiques ou biologiques			
	Travail sous terre, en espace confiné		x + vibrations, bruit, chaleur	x		x sous terre, sur l'eau, en l'air		
Travail physique	Vibrations	x (retraite incapacité pro)	x		x			
	Effort physique		x KJ/Kcal x KJ/Kcal + chaleur + nuit		x utilisation permanente	x débit énergétique	x sollicitation très forte système resp. et cardiovasc. x grande force musculaire ou pression long terme sur les muscles	
	Manutention manuelle charges lourdes	x (retraite incapacité pro)				x charge statique très importante		
	Postures	x (retraite incapacité pro)				x (posture fixe)	x	
	Travail répétitif	x (C2P)					x mouvements force, rapidité et torsion	
	Autres		équipement protection		x équipements de protection individuelle		+ équipements de protection qui ajoutent à l'effort	
Charge mentale ou émotionnelle			x soins particuliers x travail sur écran (dense, + autres conditions)	x conducteurs transports en commun	(effort constant et difficile dans des conditions extrêmes)	x pression psycho-physique et risque pour autrui	x travail interactif particulièrement exigeant et effort mental exceptionnel x vigilance constante, attention particulière, risque accident, blessure, violence	

Note : Le tableau est construit à partir de la nomenclature des conditions de travail des enquêtes Conditions de travail, françaises et européennes distinguant : les rythmes de travail, l'environnement physique de travail, les contraintes liées au travail physique, les contraintes psycho-sociales. Les cases « Effort physique » et « Autres » ont été ajoutées pour faire apparaître des conditions retenues par certains pays

Tableau 5. Synthèse des emplois ou activités professionnelles prises en compte via une retraite anticipée (2025)

	Autriche*	Espagne	Italie	Pologne	Croatie
Métiers agriculture, viticulture	•				x
Métiers sylviculture, jardiniers	•			x	x
Marins, marins pêcheurs	•	x		x	x + équipage navires
Industries agroalimentaires	•		x		
Métiers BTP	•				x+ construction navale
Mineurs, travailleurs des carrières	•	x	x	x	x
Métiers métallurgie, fonderie	•		x	x	x et construction navale
Industries de transformation	•		chaînes de montage		x pétrole, fertilisants, matériaux non-ferreux, réfractaires, batteries, verre, laine de roche, cuir, textile,...
Travailleurs des chemins de fer		x		x	x
Personnels navigant transport aérien		pilotes, mécaniciens		x	pilotes, mécaniciens, navigateurs, opérateurs radio avion et pilotes hélicoptère, instructeur parachutisme
Métiers aéroportuaires	•			x	
Conducteurs marchandises, voyageurs			chauffeurs bus, transports publics		x
Autre métiers transport	• yc livreurs				
Collecte déchets	•			x	
Métiers restauration, boulangerie	•				
Métiers du commerce	•				
Artistes (danseurs/ses)		x		x	x danseurs, chanteur
Plongeurs	•		x	x	x + instructeur et plongeur éponges et coraux
Pompiers, sapeurs-pompiers		x		x	x
Services urgence, secours (santé, infra-struct. Electriques, ...)				x	
Policiers		3 Polices locales			
Contrôleurs de 20raffic aérien				x	x + contrôleur tour
Métiers de l'enseignement				jeunesse difficile	
Métiers de la santé et du soins	aide à domicile, aide soignant.e, sage-femme, infirmière/ier			anesthésie, psychiatrie, dépendance	
Cas particuliers		professionnels tauromachie			déminage ou service pendant la guerre intérieure ; amiante

La comparaison des entrées retenues dans les différents pays (tableaux 4 et 5), avec ce qui a pu exister dans le passé, avec d'autres dispositifs spécifiques dans le même pays (voir les monographies) révèle ces exclusions. En Autriche par exemple, il existe des différences entre les conditions d'accès aux compensations de la pénibilité hors retraite anticipée et les conditions d'accès à la compensation par la retraite anticipée. Le tableau suivant (repris du chapitre sur l'Autriche) en donne une synthèse.

Tableau 6. Synthèse des conditions pour bénéficier des mesures compensatoires de la pénibilité hors retraite anticipée et de la retraite anticipée en Autriche

Critères légaux	Catégories ayant droit à des mesures compensatoires de la pénibilité hors retraite anticipée	Catégories concernées par le droit à la retraite anticipée	Catégories concernées par la pénibilité exclues du droit à la retraite anticipée
Emplois intrinsèquement pénibles	Liste d'emploi	10 ans d'activité au cours des 20 dernières années	Personnes ayant occupé un emploi intrinsèquement pénible jeune
Charge physique	Dépense calorique importante Port de charge lourde Posture inconfortable (penchée ou debout)	Dépense calorique importante	Port de charge lourde Postures inconfortables
Charge environnementale	Exposition régulière à des températures élevées ou basses	10 ans d'activité au cours des 20 dernières années	Personnes ayant été exposée jeune à des conditions environnementales extrêmes
Charge chimique et biologique	Manipulation d'une liste de produits chimiques et biologiques	Taux d'incapacité d'au moins 10 %	Personnes sans effet majeur sur la santé dans la période d'activité
Charge psychique	Monotonie Responsabilité et surveillance constantes de machines complexes	Non concernées	Exclues de facto
Charge temporelle	Travail de nuit Rythme irrégulier avec travail de nuit Heures supplémentaires importantes et régulières	Rythme irrégulier avec au moins 6 h de travail de nuit pendant 6 jours par mois	Travail de nuit Heures supplémentaires importantes et régulières
Effets durables sur la santé	Reconnaissance par la médecine du travail constatant une dégradation constante de la santé liée à l'activité salariée	Taux d'incapacité de 80 %	Taux d'incapacité <80 %
Soins professionnels de personnes malades ou handicapées aux besoins de prise en charge spécifiques	Non concernées	Contenu de l'activité d'une liste d'emploi des secteurs du soin et du sanitaire et social	-

Source : Représentation de l'auteur à partir de l'Ordonnance sur le travail pénible (Schwerarbeitsverordnung) du 9 mars 2006 et de la loi sur le travail pénible et de nuit (Nachtsschicht- und Schwerarbeitsgesetz) du 28 juillet 1981 dans sa version du 22 décembre 2023

Le décalage entre ce qu'on pourrait considérer comme une définition extensive de la pénibilité (par liste de critères et/ou d'emplois) et une définition plus restrictive appliquée aux seules demandes de retraite anticipée concerne différentes situations :

- avoir occupé un emploi pénible en début de vie active et/ou pendant une durée inférieure à la durée requise ;
- occuper un emploi pénible dont les conditions d'exercice ne sont pas retenues pour une retraite anticipée ;
- occuper un emploi dont les conditions d'exercice ne sont pas considérées comme pénibles mais qui est retenu pour une retraite anticipée ;
- ne pas présenter d'altération de sa santé et/ou un taux d'incapacité suffisant.

Des « travaux pénibles » peuvent aussi être couverts par des dispositifs spécifiques distincts. Ainsi, en Italie, les travaux pénibles « *particolarmente faticosi et usuranti* » correspondent aux travaux réalisés par :

- les travailleurs engagés dans des tâches particulièrement pénibles (avec une longue liste d'activités/métiers) ;
- les travailleurs impliqués dans la ligne dite de la "chaîne" ;
- les conducteurs de véhicules de service public pour les transports collectifs de moins de 9 places ;
- les travailleurs de nuit.

Une liste de professions/emplois (*lavori gravosi*) a été fixée pour un autre dispositif plutôt non spécifique : l'*APE sociale* (voir 3.). Les deux listes sont combinées pour un troisième dispositif lui aussi plutôt non spécifique : la retraite anticipée Quota 41.

Analyser la façon dont la « pénibilité » du travail est prise en compte nécessite donc de considérer non seulement les définitions, lorsqu'elles existent, les listes de conditions de travail et les listes d'emplois, mais aussi les décalages, ajouts existants entre les dispositifs (par exemple, en France, la distinction entre les 10 facteurs de risques professionnels et la liste des facteurs pris en compte par chacun des deux dispositifs spécifiques généraux).

2.4. Retraite anticipée : une compensation à préciser

Les dispositifs et leurs conditions d'éligibilité sont très divers, les modalités de la compensation *via* une retraite anticipée le sont aussi. On peut distinguer :

- un âge de départ à la retraite inférieur à l'âge de la retraite « standard », « normal », l'âge « minimum de la retraite à taux plein » (en France) ;
- une durée d'assurance augmentée qui permet de valider une durée d'assurance pour une carrière longue ; d'accéder à une surcote ou d'atténuer une décote ;
- la non application de l'augmentation de l'âge de la retraite avec l'espérance de vie ;
- l'absence de pénalité sur la pension de retraite en dépit de l'anticipation du départ et proportionnelle à sa durée⁸.

Ce dernier point appelle à la prudence compte tenu de la complexité des règles de calcul de la pension de retraite. L'absence de pénalisation ne signifie pas que la pension de retraite n'est pas affectée par une durée d'assurance plus courte, inférieure à la durée requise. C'est notamment le cas dans les pays où le système de retraite prend en compte l'intégralité de la carrière professionnelle (Finlande, Suède, Espagne, Italie). Il existe également des effets de calendrier lorsque l'entrée dans un dispositif implique de basculer sur un nouveau mode de calcul moins favorable.

⁸ En France, les majorations de durée d'assurance au titre de la pénibilité (MDAP), par conversion des points pénibilité sont pris en compte dans le calcul du coefficient de proratisation depuis 2023.

D'autres compensations sont prévues par la loi ou par des accords collectifs. Elles peuvent prendre place pendant la période d'exposition ou d'exercice de l'activité pénible, dans une logique de compensation immédiate et de prévention de l'usure. C'est le cas des compensations sous forme d'augmentation des temps de pause, de réduction du temps de travail, de jours de congés supplémentaires. En Autriche, ces compensations sont prévues par la loi mais peuvent être complétées des accords collectifs. Ces compensations peuvent intervenir plus tardivement, après une certaine durée d'exposition. En France, le compte professionnel de prévention (C2P) permet d'utiliser les points capitalisés pour compenser la baisse de rémunération en cas de réduction du temps de travail. La nécessité d'accumuler un nombre de points suffisants et la lenteur de l'accumulation décale la période d'utilisation et limite le caractère préventif. En revanche, les points restent acquis et mobilisables même si l'emploi occupé n'est plus exposé. Seul le C2P semble inclure une compensation sous forme de droits à formation, dans la perspective de préparer un changement d'emploi.

La compensation par une retraite anticipée à temps partiel (retraite progressive, retraite partielle ou retraite flexible) se situe à l'intersection de ces deux principales modalités de compensation. En permettant une liquidation de la retraite à un âge plus précoce que l'âge normal de la retraite, elle constitue une compensation en fin de vie active. La réduction du temps de travail est en revanche plus difficile à analyser. Elle peut s'inscrire dans une logique de prévention de l'usure au sens de prévention d'une dégradation supplémentaire de l'état de santé, dans une logique d'atténuation des exigences du travail, en particulier pour atteindre l'âge normal de la retraite voire pour prolonger au-delà l'activité rémunérée. Elle peut aussi s'inscrire dans une logique d'éviction, notamment lorsque la réduction du temps de travail prend la forme d'une absence d'activité pendant la période qui précède la cessation totale d'activité. Ce type de compensation peut être accessible dans un dispositif spécifique ou dans un dispositif non spécifique, contribuant à brouiller la frontière entre les deux (voir 3).

2.5. Recul de l'âge de la retraite et évolutions des dispositifs spécifiques

Les dispositifs de compensation *via* la retraite s'inscrivent dans une histoire plus ou moins longue qu'il n'est pas aisé de retracer. On peut toutefois distinguer les dispositifs selon leur degré d'ancienneté et relever les évolutions des dispositifs de compensation *via* la retraite dans la période récente.

Des dispositifs relativement anciens existent dans un certain nombre de pays. Les plus anciens concernent des métiers à la pénibilité reconnue et aux modalités de départ à la retraite aménagées. C'est le cas des métiers de mineurs, de pêcheurs pour lesquels on relève des régimes spéciaux de retraite (Espagne, Pologne) ou des dispositions spécifiques dans le régime de retraite. C'est aussi le cas des emplois de la fonction publique (Espagne, France). On relève par ailleurs des dispositifs anciens ouverts à de plus larges catégories d'emploi ou à de conditions de travail. L'Autriche, la Pologne et la Croatie présentent des dispositifs spécifiques antérieurs aux réformes des retraites mises en place à partir du début des années 1990. L'évolution de ces dispositifs est très contrastée. Des régimes spéciaux ont disparu ou sont en extinction. C'est le cas pour les mineurs dans les pays où cette activité disparaît pour des raisons structurelles (France). C'est le cas pour les emplois de la fonction publiques là où ils sont intégrés au régime universel (Suède, Finlande). Le champ des dispositifs largement ouvert a été fortement réduit en Pologne, mais ce n'est jusqu'à présent pas le cas en Croatie. L'Espagne a ouvert la retraite

anticipée en raison du groupe ou de l'activité professionnelle à un petit nombre de professions supplémentaires au cours des années 1980.

Des dispositifs ont été mis en place plus récemment. C'est le cas de dispositifs liés à l'exposition à l'amiante, qui datent de son interdiction en Europe au cours des années 1990. C'est surtout le cas de dispositifs issus de débats sur des réformes des retraites qui, à partir des années 1990, ont relevé les âges d'ouverture des droits à pension de retraite et les durées d'assurance requise. En France, la retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle et le compte professionnelle de prévention ouvrent des possibilités de retraite à un âge inférieur à l'âge minimum du taux plein en raison des conséquences effectives ou probables de l'exposition à certaines conditions de travail. En Italie, la succession de dispositifs mis en place depuis 2018 semble répondre au relèvement très marqué de l'âge « normal » de la retraite. Le seul dispositif de la Finlande est lui issu d'un compromis sur une réforme des retraites qui élève l'âge d'ouverture des droits. L'adoption en 2025 en Espagne d'une nouvelle législation sur la procédure d'accès de nouvelles professions à la retraite anticipée, après une tentative peu fructueuse en 2011, est clairement une réponse au relèvement marqué de l'âge de la retraite. Enfin, en Suède, où il n'existe pas de dispositif spécifique dans le régime de retraite universel, des dispositifs de sortie anticipée via une réduction du temps de travail en fin de carrière sont créés dans les accords collectifs relatifs au deuxième pilier.

Le relèvement de l'âge de la retraite pose une difficulté particulière lorsque ce relèvement s'accompagne de la disparition programmée d'un écart entre les âges de la retraite des hommes et des femmes. Parmi les neuf pays analysés, deux arrivent au bout de l'égalisation de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, l'Autriche et la Pologne, et le processus est en cours pour la Croatie. Or les dispositifs spécifiques prenant en compte la pénibilité via la retraite sont très largement centrés sur des métiers et des conditions de travail beaucoup plus fréquents parmi les hommes que parmi les femmes. La segmentation de genre qui distinguait retraite anticipée pour les hommes selon leurs conditions de travail et retraite plus précoce pour les femmes sans lien avec leurs conditions de travail aboutit à une forte inégalité et à un questionnement sur la pénibilité des métiers occupés majoritairement par les femmes⁹. En Autriche, sous la pression des syndicats des emplois hospitaliers, les emplois infirmiers ont été inclus en juin 2025 dans la liste des emplois couverts par le dispositif de retraite anticipée.

En Italie et en Espagne, on note aussi l'intégration très récente de professions majoritairement féminines parmi des emplois essentiellement masculins jusqu'à présent. Cette intégration répond à une revendication de reconnaissance de la pénibilité de ces professions.

L'évolution des dispositifs se résume dans de nombreux pays à l'évolution de critères d'éligibilité.

- En premier lieu c'est l'âge minimum pour y accéder qui tend à être relevé (ou pas) selon le relèvement de l'âge normal ou légal de la retraite (voir plus haut l'idée de dispositifs embarqués).
- L'élargissement du champ des personnes concernées est plus rare. L'Espagne en est quasiment l'unique exemple parmi les neuf pays analysés. La même remarque s'applique aux durées d'assurance ou aux durées d'exposition fixées : elles tendent à rester inchangées. L'Italie est le seul pays à avoir fait évoluer la durée d'exposition en

⁹ Cette interrogation sur la reconnaissance de la pénibilité des métiers féminins rejoint les analyses sur les inégalités salariales (Chassoulier *et al.*, 2023).

ajoutant une durée d'exposition au cours de la vie professionnelle (au moins la moitié) aux 7 dernières années requises auparavant.

- L'évolution des conditions de travail n'est pas prévue dans les deux pays qui ont récemment mis en place des dispositifs fondés sur une liste de conditions de travail : la France et la Finlande. L'évolution des listes de professions ou d'activité donne lieu à débat dans les pays qui utilisent ce mode de reconnaissance des personnes exposées. C'est le cas en Autriche, puisque l'égalisation des âges de retraite entre hommes et femmes crée une demande de reconnaissance de la pénibilité d'emplois très majoritairement occupés par des femmes. C'est le cas en Italie où il existe une forte demande de reconnaissance de nouvelles catégories professionnelles, majoritairement occupées par des hommes d'une part et par des femmes d'autre part. C'est aussi le cas en Espagne. Malgré la procédure adoptée en 2011, très peu de catégories professionnelles se sont vu reconnaître un droit à la retraite anticipée pour « pénibilité ». La réglementation adoptée en 2025 devrait ouvrir ce droit à de nouvelles catégories qui le revendiquent depuis plusieurs années.
- Il existe une tension entre plusieurs objectifs sans que cela soit clairement posé : l'élargissement à des catégories professionnelles/des conditions de travail supplémentaires, l'objectif de soutenabilité des dépenses de retraite.
- Il n'existe pas de procédures d'évaluation régulière des dispositifs spécifiques existants. Seule l'Espagne fixe dans sa réglementation la plus récente, en 2025, une révision tous les dix ans de la liste des activités professionnelles et une procédure d'évaluation technique. En Italie, la tentative de révision objective des catégories professionnelles prises en compte semble avoir échoué.

2.6. Les logiques de fonctionnement des dispositifs spécifiques

Ces logiques nécessitent d'être déduites des caractéristiques des dispositifs mais aussi du contexte de leur mise en place, de leur caractère pérenne ou expérimental, de leur évolution. Elles ne sont pas directement accessibles dans la description officielle des dispositifs. Elles doivent aussi être interrogées dans une perspective de comparaison internationale.

Une partie des dispositifs analysés a été mise en place relativement récemment, en réponse à des revendications notamment syndicales, dans des contextes de relèvement des âges « standard », « normaux » de référence pour la liquidation de la retraite. Ces dispositifs ont pour but de permettre des départs à la retraite avant l'âge de la retraite tel qu'il est fixé en règle générale. L'anticipation de ce départ est alors accrochée à l'âge de référence. Il s'agit alors non pas de **fixer un âge de la retraite anticipée dans l'absolu** mais de **fixer un âge de la retraite anticipée « embarqué », évolutif**. *A contrario*, des dispositifs plus anciens tendent plutôt à fixer des âges minima de retraite anticipée en tant que tels, indépendamment de l'âge « normal » de la retraite. C'est le cas en Espagne avec la retraite anticipée en raison du groupe ou de l'activité professionnelle. On constate toutefois que les âges minima de retraite anticipée sont plus élevés pour les groupes ou activités professionnelles les plus récemment pris en compte. L'existence de dispositifs de compensation de la pénibilité via la retraite ne signifie pas l'absence de relèvement de l'âge de la retraite. Elle ne dispense pas d'une interrogation sur la capacité à tenir des emplois jusqu'à ces âges plus précoces mais qui tendent eux aussi à être relevés. Et, par conséquent, **tout relèvement de l'âge de la retraite « normal » ou « standard » pose la question de l'accrochage et de la translation automatique ou non de**

l'âge des retraites anticipées, de la durée de cette anticipation et des critères pour ces deux décisions.

A côté de dispositifs pérennes, conçus comme tels *a priori*, quelques dispositifs récents sont présentés comme expérimentaux ou transitoires. Le caractère expérimental se comprend comme la recherche d'adaptation au relèvement programmé de l'âge de la retraite en vigueur dans plusieurs pays (Italie, Suède, Autriche ?). C'est surtout en Italie que l'on constate ces expérimentations, avec une succession de dispositifs ciblés sur des populations délimitées : les femmes avec *l'Opzione Donna*, des catégories variables de travailleurs avec les dispositifs « *Quota* » successifs. Le caractère transitoire correspond le plus souvent à une période d'adaptation entre un système de retraite (à prestations définies) vers un autre (à cotisations définies, à comptes notionnels), ou à la disparition de régimes spéciaux ou de dispositifs spécifiques plus largement ouverts. Des dispositifs conçus comme transitoires peuvent être reconduits d'année en année, avec des modifications le cas échéant. Les *Quotas* italiens en sont une illustration. Des dispositifs conçus comme transitoires peuvent aussi être pérennisés. C'est le cas en Pologne avec la retraite dite de transition.

Le fonctionnement des dispositifs spécifiques s'analyse aussi au regard de leur **dimension instantanée, rétrospective ou longitudinale**.

- Un **dispositif instantané** ouvre des droits en fonction de la reconnaissance le plus souvent d'un degré d'altération des capacités productives ou d'une incapacité à l'âge auquel ce dispositif est ouvert, à un moment donné.
- Un **dispositif rétrospectif** ouvre des droits en fonction de la capacité à retracer un parcours professionnel d'exposition à des conditions de travail ou d'occupation d'un type d'emploi considérés comme « pénible » et de la durée de ce parcours exposé.
- Un **dispositif longitudinal** ouvre des droits en fonction de l'enregistrement en continu, tout au long du parcours professionnel, de l'exposition à ces conditions de travail ou de l'occupation de ces emplois.

Ces trois dimensions correspondent à des critères d'ouverture des droits et à des procédures de validation distinctes. Ils peuvent s'entremêler, ce qui contribue à rendre les dispositifs peu lisibles mais permet de les contraster en comparaison internationale.

Lorsqu'il existe au moins deux dispositifs, les conditions de travail ou les emplois concernés peuvent être **identiques, se recouvrir partiellement ou être totalement disjoints**. Dans les deux derniers cas, la **logique d'ensemble de ces dispositifs, leur cohérence** au regard de la compensation via la retraite **peut être défailante**. C'est le cas des deux dispositifs qui, en France, visent à compenser la pénibilité via une retraite anticipée.

3. Les dispositifs non spécifiques et leur articulation aux dispositifs spécifiques

S'intéresser à des dispositifs non spécifiques tient à trois constats issus des monographies par pays et des travaux de comparaison internationale.

Premier constat : il existe une certaine porosité entre dispositifs spécifiques et non spécifiques. Selon les conditions d'accès fixées, des personnes peuvent n'avoir accès qu'à un dispositif non spécifique, mais il peut y avoir également la possibilité de « choisir » entre deux dispositifs, l'un spécifique et l'autre non. Le premier cas est notamment illustré par la situation de personnes dont l'état de santé justifie le passage par un dispositif d'invalidité (non spécifique) mais qui ne remplissent pas les conditions pour un dispositif spécifique (en raison d'une intensité d'exposition et/ou d'une durée d'exposition inférieure aux seuils fixés). Le second cas correspond à des personnes qui pourraient relever d'un dispositif spécifique et d'un dispositif non spécifique mais qui optent, en connaissance de cause ou faute d'information, pour le dispositif non spécifique.

Deuxième constat : la distinction entre dispositifs spécifiques et dispositifs non spécifiques s'avère inadaptée au regard des caractéristiques de dispositifs « hybrides » ou comportant une zone de recouvrement. C'est notamment le cas lorsque des dispositifs non spécifiques tels que le versement d'allocation temporaire jusqu'à la retraite incluent des conditions spécifiques de conditions de travail ou d'emplois occupés.

Troisième constat : la trajectoire historique de construction de dispositifs spécifiques ou hybrides peut influencer sur les usages, par les individus, par les employeurs, par les services en charge de ces dispositifs ou des personnes concernées, de ces dispositifs.

Se posent alors plusieurs questions. Quels sont les dispositifs non spécifiques à prendre en compte ? Comment s'articulent les différents dispositifs accessibles, spécifiques et non spécifiques, entre eux et au fil du temps du point de vue de leurs conditions d'accès ? Quelle est leur importance relativement aux dispositifs spécifiques (nombre de personnes, évolution) ? Dans quelle mesure sélectionnent-ils les personnes qui y recourent et avec quelles conséquences ?

3.1. Une large gamme de dispositifs non spécifiques

La recension des dispositifs existants dans les neuf pays couverts fait apparaître une large gamme de dispositifs non spécifiques, c'est-à-dire destinés à des personnes sans distinction des emplois occupés ou de leurs conditions de travail, en tout cas au moment de la création de ces dispositifs, ou pour lesquels conditions de travail et emplois ne constituent qu'un cas parmi d'autres. Comme pour les dispositifs spécifiques, on peut distinguer des dispositifs qui se situent dans le champ du système de retraite et des dispositifs qui relèvent d'autres champs.

Les dispositifs retenus sont issus de la recherche documentaire menée pays par pays et de travaux antérieurs (notamment les rapports par pays synthétisés par Natali, Spasova et Vanhercke, 2016). Dans une logique de proximité avec les dispositifs spécifiques, orientés essentiellement vers une retraite ou une sortie anticipée, il s'agit d'abord de dispositifs non spécifiques de retraite, puis de dispositifs non spécifiques d'inactivité hors retraite. On trouve dans cette seconde catégorie différents dispositifs de prise en compte de l'invalidité et quelques dispositifs permettant à des personnes privées d'emploi de bénéficier d'une allocation jusqu'à

la retraite. Il aurait été intéressant d'intégrer dans l'analyse les congés maladie longue durée et les situations de chômage dues à des problèmes de santé liés au travail. Cependant il ne s'agit pas de dispositifs en tant que tels et ils sont très difficiles à repérer. De plus, les pays dans lesquels les congés maladie longue durée étaient largement utilisés comme une voie de sortie de l'activité en fin de vie professionnelle dans les années 1980 et 1990 (Suède, Norvège, Finlande notamment) ont depuis fermé ces possibilités. Toutefois certains dispositifs apparaissent dans les chapitres sur les pays. C'est le cas en Pologne, en Italie et en Espagne (à vérifier et compléter).

Le tableau suivant récapitule les dispositifs non spécifiques relevés dans les monographies par pays et trois de leurs caractéristiques principales : l'âge minimum auquel il est possible d'y accéder, la durée d'assurance requise (complétée le cas échéant d'autres conditions) et l'existence ou non d'une pénalisation de la retraite en cas d'anticipation de l'âge de départ *via* ces dispositifs.

On constate qu'il existe trois grands types de dispositifs non spécifiques : des dispositifs de retraite ou de sortie de l'activité sous condition de carrière longue ou très longue (en vert dans le tableau précédent) ; des dispositifs de retraite partielle ou progressive (en bleu) ; des dispositifs liés à l'invalidité, l'inaptitude ou le chômage (en brun). S'y ajoute un dispositif réservé aux femmes en Italie, qui constitue une exception (en jaune).

Tableau 7. Dispositifs non spécifiques ouvrant droit à une sortie *via* une retraite anticipée (2025)

	Nom du dispositif	Âge minimum	Durée assurance minimum Autres conditions	Pénalisation de la pension
France	Retraite anticipée pour carrière longue	58, 60, 62 ou 63 ans	<ul style="list-style-type: none"> durée d'assurance cotisée (tous régimes) ouvrant droit à une retraite au taux plein et avoir quatre à cinq trimestres avant le 31 décembre des 16, 18, 20 ou 21 ans 	non
	Retraite anticipée pour invalidité/inaptitude	60 ans		non
	Retraite anticipée pour travailleurs handicapés	55 ans	Reconnaissance TH	non
	Retraite progressive	60 ans	150 trimestres	non
Allemagne	Retraite anticipée pour très longue durée d'assurance	63 ans	45 années	non
	Retraite anticipée pour longue durée d'assurance	63 ans	35 années	oui
	Retraite anticipée pour longue durée d'assurance avec aide familiale	63 ans	33 années	oui
	Pension d'invalidité	62 ans	35 années	non
	Retraite anticipée pour handicapés	65 ans	35 années	oui
Autriche	Retraite anticipée pour carrière longue	60 ans	45 années	non
	Retraite progressive	Max 5 ans avant l'âge légal	Réduction temps de travail	non
	Retraite progressive « compactée »		Travail à temps plein 2,5 années	non
Espagne	Retraite anticipée volontaire (JAV)	64 ans 8 mois (max 24 mois)	<ul style="list-style-type: none"> Moins de 38 ans 3 mois 35 années min., dont 2 au cours des 15 dernières années 	oui
		63 ans (max 24 mois)	<ul style="list-style-type: none"> A partir de 38 années 3 mois 35 années min., dont 2 au cours des 15 dernières années 	oui
	Retraite anticipée involontaire ou contrainte (JAI)	62 ans 8 mois (max 48 mois)	<ul style="list-style-type: none"> Moins de 38 ans 3 mois 35 années min., dont 2 au cours des 15 dernières années 	oui
		61 ans (max 48 mois)	<ul style="list-style-type: none"> A partir de 38 années 3 mois 35 années min., dont 2 au cours des 15 dernières années 	oui
	Retraite anticipée en raison d'un handicap, d'une invalidité	56 ans	<ul style="list-style-type: none"> invalidité >=45% liste de maladies/handicap 	non
	Retraite partielle	62 ans	<ul style="list-style-type: none"> Au moins 33 années Ancienneté dans l'entreprise : 6 années min. 	

Italie	Quota 41 (hors <i>lavori usuranti</i> et <i>gravosi</i>)	-	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mois avant 19 ans • 41 années 	non
	APE sociale (hors <i>lavori gravosi</i>)	63 ans 5 mois ?	Au moins 30 ans	
	Opzione Donna	61 ans	35 années	
		60 ans	1 enfant	
	59 ans	2 enfants		
	Retraite <i>flessibile</i> Quota 103	62 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 41 années • Dont 35 années cotisées 	
Pologne	Pension d'invalidité			
	Préretraite pour les chômeurs âgés	55 ou 56 ans (femmes) 60 ou 61 ans (hommes)	<ul style="list-style-type: none"> • 20, 30 ou 34 années min.(femmes) • 25, 35 ou 39 années (hommes) 	
Croatie	Retraite anticipée	60 ans (hommes) 58 ans 6 mois (femmes 2024)	35 années (hommes) 33 années 6 mois (femmes 2024)	oui
	Retraite pour longue durée d'assurance	60 ans	41 années (hommes et femmes)	non
	Pension d'invalidité	-	Capacité de travail réduite d'au moins 2/5èmes	non
Finlande	Pension de retraite partielle (OVE)	61 ans		oui
	Pension d'invalidité			non
Suède	Pension de sécurité	60 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction permanente de la capacité de travail • Règles spécifiques d'évaluation de la capacité de travail 	non
	Retraite flexible (Flexpension)	55 ou 61 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Selon les conventions collectives 	non

La pénalisation de la retraite indiquée dans le tableau correspond à une réduction de la pension liée à l'usage du dispositif et à la durée d'anticipation du retrait de l'activité. Comme cela a été souligné pour les dispositifs spécifiques (voir plus haut), l'absence de pénalisation ne signifie pas que la pension de retraite n'est pas affectée par une durée d'assurance plus courte, inférieure à la durée requise ou par un mode de calcul moins favorable qui s'applique aux personnes acceptées dans un dispositif. En Italie, la pension de retraite des femmes qui passent par l'Opzione Donna est par exemple totalement calculée selon la méthode contributive¹⁰, avec une « fenêtre mobile » (c'est-à-dire un délai d'attente pour le versement de la pension) de 12 mois pour les femmes salariées et de 18 mois pour les femmes indépendantes.

3.2. Articulation entre dispositifs et conditions d'accès

Considérer l'articulation entre dispositifs spécifiques et dispositifs non spécifiques permet d'envisager l'usage des dispositifs, notamment le non-recours à un dispositif spécifique au profit d'un dispositif non spécifique, et d'interroger la logique de construction des dispositifs.

En France, trois dispositifs non spécifiques s'inscrivent dans le champ des retraites : la retraite anticipée pour carrière longue, la retraite au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité et la retraite progressive. Les deux premiers représentent des flux très importants, avec des effectifs supérieurs à 100 000 personnes chacun. Comparés à des départs en retraite de l'ordre de 680 000 personnes par an, ces deux dispositifs pèsent dans l'ensemble des départs en retraite (environ un tiers). Une étude réalisée par Beaufort (2023) pointe le faible nombre de personnes qui ont pu utiliser les points de leur compte personnel de prévention pour améliorer leurs droits à la retraite. Une forte proportion (44%) des personnes qui avaient en 2021 des points utilisables au titre de la pénibilité sont partis en retraite via la retraite anticipée carrière longue. Le dispositif C2P est en effet encore loin d'être assez connu, utilisé et de comporter suffisamment de points. Marginale du point de vue des effectifs, la retraite progressive a vu le nombre de nouveaux entrants dans ce dispositif progresser très fortement depuis 2015. Ces nouveaux entrants sont notamment des femmes et des hommes qui n'ont pas la durée d'assurance suffisante pour accéder à une retraite anticipée carrière longue.

L'Italie est le pays qui a le plus mis en place des dispositifs non spécifiques depuis sa dernière réforme des retraites, alors qu'un dispositif spécifique prenant en compte des emplois « pénibles » existe depuis 2011. Plusieurs dispositifs non spécifiques « Quota » ont été créés puis renouvelés par des lois de finances successives depuis 2016, se substituant les uns aux autres : Quota 100, 102, 103. Chacun de ces dispositifs correspond à un âge minimum et à une durée d'assurance minimum (la somme de ces deux chiffres désigne le dispositif). S'y ajoute le dispositif Quota 41 (correspondant à la durée d'assurance requise, sans condition d'âge). Le dispositif Opzione Donna, créé en 2013, a lui aussi été renouvelé plusieurs fois par les lois de finances. Il a fait l'objet d'une réforme qui a resserré le champ des femmes qui peuvent y avoir accès.

Les évolutions des dispositifs peuvent modifier les usages des dispositifs spécifiques en les rendant moins attractifs qu'un dispositif non spécifique. On observe dans plusieurs pays une tendance à augmenter la durée de l'anticipation par rapport à l'âge de la retraite de référence et surtout à décaler l'âge d'accès à ce dispositif de l'âge d'accès aux dispositifs spécifiques.

¹⁰ C'est une pénalisation puisque la pension de retraite n'est en principe intégralement calculée selon le mode contributif que pour les personnes entrées sur le marché du travail après 1995.

Ainsi l'Espagne vient de modifier la réglementation de la retraite partielle¹¹ : il est désormais possible de liquider sa retraite 3 ans avant l'âge normal au lieu de 2 à condition de poursuivre son activité professionnelle en réduisant sa durée de travail au maximum de 20 à 33% la première année. Il est ensuite possible d'aller au-delà en respectant un minimum de 25 % et un maximum de 75 % du temps plein comparable.

En France, le relèvement graduel de l'âge minimum de la retraite à taux plein à 64 ans, dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, s'était d'abord accompagné d'un relèvement de même ampleur de l'âge minimum pour accéder à la retraite progressive : cet âge passait donc de 60 à 62 ans. En 2025, un décret a ramené cet âge à 60 ans. La possibilité de réduire son temps de travail avec une compensation par le versement d'une fraction de sa retraite est donc ouverte, à terme, 4 années avant l'âge minimum du taux plein, davantage pour les personnes qui ont un âge minimum effectif d'ouverture des droits à la retraite plus tardive. L'âge minimum pour accéder à la retraite progressive reste donc inchangé alors que les autres âges de référence se relèvent par étapes. La retraite progressive devient désormais une option d'aménagement du temps de travail et une alternative pour les personnes qui ne peuvent prétendre à d'autres dispositifs, spécifiques ou non spécifiques. L'ouverture à de nouvelles catégories d'assurés à partir de 2023 devrait relancer cette augmentation.

Quelques dispositifs non spécifiques présentent des zones de recouvrement soit avec des dispositifs spécifiques, soit entre des champs différents. Ainsi les deux dispositifs de retraite anticipée qui existent en Espagne mêlent une passerelle du chômage vers la retraite et une retraite pour longue carrière (durée d'assurance au moins égale à 38 années 3 mois). L'Opzione Donna en Italie mêle passerelle du chômage vers la retraite (femmes licenciées ou employées dans des entreprises faisant l'objet d'une négociation de crise en cours avec le ministère), prise en compte d'une situation de handicap (égal ou supérieur à 74%) ; prise en compte du travail d'aidante d'un parent dépendant (personnes handicapées vivant avec elles, ou parents au premier ou au deuxième degré gravement handicapés, au moins 6 mois).

A l'inverse, un dispositif spécifique peut inclure des conditions d'accès relevant uniquement de dispositifs non spécifiques. Ainsi, les règles spéciales du dispositif spécifique de la retraite de transition en Pologne comportent des conditions tenant à la situation de chômage ou d'invalidité.

3.3. Articulation entre dispositifs et effets de sélection

Des effets de sélection sont relevés essentiellement à partir des évolutions des effectifs concernés par les dispositifs, des évolutions des âges minima d'accès et/ou des durées d'assurance requises.

En Italie, le remplacement du dispositif Quota 102 (64 ans et 38 années d'assurance) par le dispositif Quota 103 (62 ans et 41 années d'assurance) renforce l'exigence d'une longue durée d'assurance, ce qui contribue à jouer en défaveur des personnes dont les parcours sont précaires et hachés.

En Allemagne, où il n'existe aucun dispositif spécifique prenant en compte la pénibilité, les dispositifs non spécifiques sont particulièrement orientés vers la prise en compte de longues

¹¹ Décret-loi royal 11/2024 du 23 décembre pour améliorer la compatibilité entre la pension de retraite et le Travail. Les modifications sont entrées en vigueur le 1er avril 2025.

voire très longues durées d'assurance. Pour les personnes qui ne remplissent pas ces conditions de carrière, les seules autres possibilités de sortie anticipée *via* la retraite sont l'invalidité, le chômage ou les dispositifs conventionnels de retraite partielle.

En Espagne, les dispositifs de retraite anticipée volontaire et involontaires sont accessibles aux personnes qui perçoivent une allocation chômage : depuis au moins 3 mois pour la retraite volontaire ; en situation de chômage de longue durée ou licenciées pour un certain nombre de motifs (mutations forcées, non-paiement par l'employeur, modification substantielle des conditions de travail, inaptitude survenue, incapacité à s'adapter aux modifications techniques, etc.). L'âge d'accès à ces deux dispositifs est inférieur à l'âge ordinaire de la retraite, encore plus pour les personnes qui ont eu une longue durée d'assurance (au moins 38 années et 3 mois). Cependant des pénalités s'appliquent pour chaque mois d'anticipation de la retraite et sont calculées sur le montant de la pension. Elles peuvent aller jusqu'à une réduction de 30% maximum pour 48 mois d'anticipation et moins de 38 années et 3 mois de cotisations. L'enjeu de l'extension de la retraite anticipée pour « pénibilité » est donc très important : l'âge d'accès pourrait être individuellement inférieur à ceux de ces deux dispositifs non spécifiques et l'anticipation du départ à la retraite par rapport à l'âge ordinaire ne comporte plus de pénalisation du montant de la retraite. Les groupes concernés sont les travailleurs du bâtiment (maçons, ouvriers), des transports, des forces de sécurité, du secteur sanitaire, de l'industrie chimique, du personnel de nettoyage hôtelier (les « kellys » sont un groupe très féminisé), plongeurs, entre autres.

Rares sont les analyses des profils des personnes qui accèdent aux différents dispositifs, et encore plus rares celles qui portent sur les demandes déposées, acceptées et rejetées. En Finlande, une étude très récente (Riekhoff & Polvinen, 2025) met en évidence un fort taux de rejet des demandes de la pension de carrière et de nettes différences dans les caractéristiques des personnes nouvellement admises dans les dispositifs d'invalidité, de chômage et de pension de carrière. Les demandes de femmes sont ainsi moins fréquemment acceptées pour la pension de carrière. Les femmes sont en revanche très représentées parmi les nouveaux admis à une pension d'invalidité.

4. Exposition : compensation via la retraite et/ou prévention

Les dispositifs spécifiques qui prennent en compte la pénibilité, quelle que soit la définition ou le champ d'application de ces dispositifs, sont très largement destinés à permettre un départ *via* la retraite à un âge inférieur à l'âge normal / standard / légal pour les personnes exposées à certaines conditions de travail ou exerçant certains emplois. Toutefois la dimension compensation s'accompagne d'une dimension prévention dans des configurations variables.

Première configuration : la possibilité de retraite anticipée représente un surcoût pour le système de retraite et ce surcoût est pris en charge totalement ou partiellement par les employeurs des salariés concernés. La logique est celle d'une incitation à la prévention *via* le financement du dispositif de compensation par les employeurs qui exposent leurs salariés aux conditions de travail prises en compte, ou emploient des salariés dans les emplois reconnus comme « pénibles ».

Deuxième configuration : le ou les dispositifs spécifiques de compensation s'accompagnent de modalités de prévention. C'est notamment le cas lorsque sont prévues des modalités de réduction du temps de travail en cours de vie professionnelle ou en fin de vie professionnelle. C'est aussi le cas lorsque les modalités de compensation font explicitement référence à des améliorations préalables des conditions de travail. Cette configuration peut être établie par des lois ou par des conventions collectives, à différents niveaux.

Une troisième configuration apparaît à l'issue des recherches sur les pays : la prise en compte de la pénibilité seulement ou très fortement par le système de santé sécurité au travail (SST), avec donc une dimension prévention qui prévaut sur la dimension compensation *via* la retraite.

4.1. Financement des dispositifs spécifiques de compensation et incitation à la prévention

Parmi les dispositifs spécifiques de compensation recensés dans les neuf pays, une minorité fait l'objet d'un financement direct des employeurs. Parmi les dispositifs nationaux, c'est le cas de la retraite de transition en Pologne depuis 2010 ; de la retraite anticipée en Croatie ; des deux dispositifs relatifs à l'amiante et du compte personnel de prévention en France. Parmi les dispositifs relevant de conventions collectives sectorielles, c'est le cas des dispositifs de retraite partielle en Suède qui font partie des prestations de retraite professionnelles. Enfin, des dispositifs spécifiques ou hybrides proposés dans le cadre d'accords collectifs d'entreprise ou de groupe peuvent aussi relever d'un financement direct. C'est par exemple le cas en France dans le cadre d'accords collectifs qui peuvent associer compensation, *via* des dispositifs de sortie d'activité et/ou de temps partiel, et actions d'améliorations de certaines conditions de travail.

Le financement direct des employeurs prend toutefois des modalités différentes. Il s'agit de cotisations spécifiques des employeurs qui emploient les salariés concernés dans les cas de la Pologne, de la Croatie et de l'Autriche. Les taux de cotisation sont fixés nationalement et versés chaque année en fonction du nombre de salariés exposés, selon les déclarations des employeurs. Dans le cas de la France, le financement est mutualisé entre les employeurs puisqu'il provient de la branche Accidents du Travail-Maladies Professionnelles (AT-MP) de la Sécurité sociale, qui reçoit des cotisations calculées selon la taille, la prévalence des AT-MP. Deux cotisations

supplémentaires étaient prévues pour le C2P mais l'une a été supprimée et l'autre n'est pas entrée en vigueur.

Les autres dispositifs spécifiques sont financés soit par des régimes de protection sociale distincts (dans le cas de dispositifs destinés aux mineurs ou aux pêcheurs par exemple en Pologne et en Suède), soit par le régime général de protection sociale, soit encore par l'Etat. Le financement est donc largement mutualisé et ne repose pas sur les employeurs seulement. C'est particulièrement le cas lorsqu'il s'agit de dispositifs permettant une sortie anticipée avec un accès direct ultérieur à la retraite, comme en Finlande.

La mutualisation du coût de dispositifs spécifiques de compensation peut apparaître comme une moindre incitation à la prévention, dans une approche économique. Au contraire, le financement par les employeurs concernés peut sembler plus incitative à une attention à la prévention. Cependant les possibilités de réduire ou supprimer la pénibilité mettent aussi en jeu les évolutions techniques, l'échelle de production, le positionnement des entreprises dans une filière, les relations de sous-traitance et de domination économique, la concurrence entre secteurs. Le niveau de mutualisation semble dépendre aussi de la structuration du système de retraite et des négociations collectives. En Suède, le découpage en trois étages du système de retraite et la présence d'une forte pratique de négociation collective expliquent la définition et le financement par les employeurs via des conventions collectives sectorielles sur les prestations de retraite complémentaires (2^{ème} pilier). Le financement par les employeurs peut aussi s'accompagner d'une définition de la pénibilité ou d'une construction de dispositifs fortement liée à leurs préférences¹².

4.2. Des liens directs entre prévention et compensation de la pénibilité

Quelques pays incluent une référence à la prévention dans leur définition de la pénibilité et/ou dans le processus de reconnaissance des métiers « pénibles ».

C'est particulièrement explicite dans le cas de l'Espagne, d'autant que cette référence a été renforcée et précisée dans le décret de juin 2025. La reconnaissance du droit à retraite anticipée en raison du groupe ou de l'activité professionnelle dépend d'une commission technique qui examinera trois types d'indicateurs : l'incidence des incapacités temporaires, segmentées par âge et par sexe ; le nombre de décès et d'incapacités permanentes par rapport à l'ensemble du groupe ; la durée moyenne des arrêts maladie. Le coût pour les employeurs mais aussi la révision périodique (tous les 10 ans) des coefficients réducteurs fixés constituent un levier possible d'incitation à la prévention. Surtout la procédure a pour objectif premier de détecter les activités particulièrement pénibles. Le cas échéant, il s'agit d'abord de modifier les conditions de travail dans lesquelles ces activités sont exercées. Si ce n'est pas possible, il s'agit ensuite de rechercher les voies d'accès à une deuxième activité. Un coefficient de réduction de l'âge de la retraite ne pourra être accordé que si aucune de ces solutions ne peut corriger la situation. La compensation par la retraite anticipée est donc conditionnelle à la mise en place de mesures préventives.

En Autriche, remplir les conditions pour obtenir la reconnaissance de la pénibilité du travail ouvre aux travailleurs des droits à des mesures de réduction du temps de travail (temps de congés supplémentaires selon la durée et l'ancienneté de l'exposition), d'extension des temps

¹² Voir par exemple l'analyse d'A.-S. Bruno (2015) sur l'évolution de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles depuis le XIX^{ème} siècle en France.

de pause et à des examens médicaux plus fréquents. Les conditions pour avoir accès à une retraite anticipée pour travail pénible sont plus restrictives. Là aussi des modalités de prévention sont explicitement liées à la pénibilité du travail. Toutefois elles couvrent un champ de travailleurs plus large que celui de la retraite anticipée. Des accords collectifs peuvent compléter ces mesures de prévention.

En France, le C2P inclut un volet prévention en ouvrant trois possibilités d'utilisation des points capitalisés, dont deux permettent une réduction de l'exposition aux facteurs de risque professionnel. L'utilisation pour financer une formation vise à favoriser une évolution professionnelle, et est prioritaire dans l'utilisation des points. L'utilisation pour compenser une réduction du temps de travail vise à diminuer la durée à défaut de diminuer l'intensité de l'exposition. La législation sur la prévention de la pénibilité du travail, devenue prévention des risques professionnels, fixe une obligation de négociation pour les entreprises de 50 salariés et plus. Vingt-deux référentiels de branche ont été homologués par le Ministère du travail depuis 2016¹³. Certains référentiels et certains accords collectifs conservent la référence aux dix facteurs professionnels.

4.3. Articulation entre compensation et prévention par les systèmes de SST

Les dispositifs spécifiques sont-ils le signal d'une efficacité trop limitée du SSST pour prévenir les expositions à des facteurs de risques professionnels ? L'absence de dispositifs spécifiques serait-elle liée à l'efficacité du SSST ?

L'Agence européenne pour la santé et la sécurité du travail (OSHA Europe) fournit une description des principales caractéristiques du système de prévention (*Occupational safety and health - OSH system*) et les grandes lignes des stratégies nationales de santé et sécurité au travail pour la période 2021-2027. Les neuf pays faisant partie de l'Union européenne, ils se réfèrent pour leur stratégie nationale au cadre communautaire existant : le cadre stratégique de la Commission européenne pour la santé et la sécurité au travail 2021-2027 définit les priorités et les actions clés pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs, en tenant compte des changements rapides dans l'économie, la démographie et les modes de travail¹⁴. On ne dispose toutefois de la description du système de SST que dans huit pays et de la stratégie nationale pour sept pays (pas de documents sur l'Allemagne, pas de document sur la stratégie nationale pour l'Italie).

Pour disposer d'une base de comparaison, nous avons retenu les sept stratégies nationales disponibles et recherché les occurrences des termes anglais relatifs à la pénibilité (*arduous, harmful, occupational risk, ...*) voire des termes indigènes dans leur présentation pour l'Agence européenne. Il apparaît que six des sept pays mentionnent des termes qui renvoient aux conditions de travail et à la prévention dans leur stratégie nationale. En ce qui concerne la Croatie, la priorité est l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail globalement¹⁵, sans référence à des conditions de travail particulières. Les six autres pays mentionnent des éléments

¹³ Site du Ministère du travail consulté le 16 septembre 2025, <https://travail-emploi.gouv.fr/penibilite-referentiels-professionnels-de-branche-homologues>.

¹⁴ Voir <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>, dernière consultation le 16 septembre 2025.

¹⁵ La priorité 2 « Safe and healthy workplace » comporte dix mesures, dont l'évaluation du risque, l'augmentation du nombre d'inspecteurs du travail et d'inspections, la sensibilisation des employeurs et le développement du dialogue social.

qui peuvent être plus ou moins directement reliés à la pénibilité et à sa prévention, mais peu le font explicitement (tableau 8).

Tableau 8. « Pénibilité du travail » dans les stratégies nationales en SST (2025)

Pays	Objectifs principaux	Détails
France	Objectif transversal du PST4 : <i>Lutter contre les accidents du travail graves et mortels</i> 2 des 4 objectifs : - <i>Promouvoir la prévention primaire et la culture de prévention</i> - <i>Prévenir la désinsertion professionnelle, les contraintes liées aux travail (...)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévention des TMS ✓ Prévention de l'exposition aux substances dangereuses, avec un focus sur les substances cancérigènes, amiante dans les activités de démolition ✓ Prévention des risques psychosociaux
Autriche	1 des 3 objectifs principaux : <i>Prévention : minimiser les accidents du travail et les maladies professionnelles, en particulier celles liées aux agents chimiques, ainsi qu'au risque ergonomique et psychosocial</i> Déjà présent dans la stratégie 2013-2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Violence, bruit, sécurité sur la route ✓ Soutenir et conseiller les start-up et les entreprises novices sur la mise en œuvre de la SST ✓ Substances cancérigènes ✓ Données sur les AT et MP : accès, qualité, amélioration, utilisation pour la prévention
Espagne	6 objectifs, dont : - Améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles - Améliorer la SST dans les TPE - Améliorer la protection des groupes vulnérables - Introduire la perspective du genre dans la SST	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévenir l'exposition aux substances et agents dangereux, en particulier les cancérigènes (poussière de silice cristalline, radon, substances reprotoxiques, médicaments dangereux), amiante ✓ Actions spéciales pour la santé mentale ✓ Groupes vulnérables : jeunes travailleurs et mineurs, travailleurs indépendants, travailleurs des soins et de la santé, aide à domicile (aspects ergonomiques et psychosociaux), travailleurs avec des incapacités, travailleurs mobiles, migrants, saisonniers ✓ Renforcer le système de SST national
Pologne	Programme multi-annuel « Amélioration de la sécurité et des conditions de travail » Objectif principal : <i>développer des solutions techniques et organisationnelles innovantes (...) qui aideront à réduire le nombre de travailleurs exposés à des facteurs nocifs, dangereux et difficiles et réduire le nombre d'accidents liés au travail, les maladies professionnelles...</i> »	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tester et évaluer les mesures et les équipements pour protéger de facteurs nocifs, l'exposition aux facteurs nocifs et pénibles de l'environnement de travail, la santé mentale et physique ✓ Actions en direction des secteurs importants pour le développement national et des secteurs à fort risque d'accidents du travail ✓ Réduire les risques professionnels ou adapter les conditions de travail aux besoins spécifiques des travailleurs, en raison de leur âge ou de leur handicap
Finlande	1 des 5 objectifs cibles : <i>Nous améliorons la santé et sécurité de l'environnement de vie et de travail</i> Plan jusqu'en 2030	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Futurs défis : coopération tripartite pour la législation, programme cadre, incitations financières ✓ Réduction des AT, MP et autres maladies liées au travail, réduction des contraintes nocives, physiques et mentales. SST élément de la gestion stratégique. Evaluation des dangers et gestion du risque ✓ Promouvoir la gestion de la capacité fonctionnelle, rétention et emploi des personnes à capacité de travail partielle
Suède	Objectif général : <i>Atteindre de bonnes conditions de travail et des opportunités de développement au travail pour les hommes et les femmes ; un environnement de travail qui prévienne les atteintes à la santé et les accidents et prévienne l'exclusion du travail</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aucun accident du travail mortel, aucune mortalité liée au travail (maladie chronique, stress malsain, cancer, suicide par ex.) Limiter les substances dangereuses ✓ Revoir les régulations sur l'environnement de travail dans les secteurs majoritairement féminins

Source : oshwiki.osha.europa.eu, dernière consultation 16 septembre 2025.

Comment analyser les multiples caractéristiques et le fonctionnement des SSST dans plusieurs pays ? Cette articulation nécessiterait de repérer les caractéristiques du SSST mais aussi son fonctionnement réel. Une autre voie peut être de s'intéresser à des expérimentations qui visent à susciter des démarches de prévention directement liées à la pénibilité ou indirectement par des objectifs de prolongement de l'activité et/ou le relèvement des âges effectifs de départ à la retraite. Des exemples sont relevés dans certaines monographies (France, Allemagne, Suède) ainsi que dans un récent rapport de la Fondation européenne des conditions de travail sur les mesures pour favoriser le maintien/la rétention dans l'emploi de travailleurs âgés (Eurofound, 2025).

5. À quels droits une personne exposée à des conditions de travail « pénibles » peut-elle prétendre ?

Cette question générale appelle plusieurs niveaux de réponse : d'abord les droits individuels à travers l'analyse des dispositifs existants ; ensuite les droits collectifs à travers le rôle de la négociation collective ; enfin l'évolution des droits au fil du temps en fonction de l'évolution des listes de conditions de travail/professions retenues et de leur mobilisation au cours du parcours professionnel.

5.1. Droits individuels à compensation

L'ensemble des critères qui structurent les dispositifs module très finement et très différemment les possibilités de faire valoir une retraite précoce ou anticipée. Certains critères très ouverts sont dans certains cas compensés par d'autres critères très sélectifs.

En Finlande, la liste de conditions de travail plutôt large est contrebalancée par une réduction de la capacité de travail, une très longue carrière, une exposition encore présente en fin de carrière, un travail à temps plein. Cette combinaison limite fortement les personnes qui peuvent prétendre à la pension pour carrière de travail. Même si, dans la plupart des pays, les dispositifs spécifiques de compensation via la retraite ne fixent pas de condition relative à l'état de santé (sauf en France, avec la retraite pour incapacité d'origine professionnelle, et en Finlande), d'autres conditions relatives à l'exposition actuelle ou à son intensité, une durée minimale d'exposition relativement élevée ou une liste limitée de conditions de travail ont également un effet sélectif.

Les dispositifs non spécifiques existants peuvent constituer des alternatives, des solutions de repli, des compléments aux dispositifs spécifiques. Dans deux pays en particulier, l'Italie et la Pologne, des dispositifs non spécifiques ouvrent des possibilités de retrait anticipé pour des travailleurs exposés à certaines conditions de travail mais qui ne peuvent remplir les critères des dispositifs spécifiques. Dans tous les pays, les conditions d'éligibilité à des dispositifs non spécifiques peuvent être elles aussi plus ou moins sélectives.

Il n'est donc pas évident de proposer une lecture claire par profession ou métier puisque l'accès effectif à la compensation via la retraite dépend de la façon dont les critères sont remplis. On peut toutefois distinguer quatre cas de figure.

Un petit groupe d'emplois est couvert dans quasiment tous les pays mais par des dispositifs différents. C'est par exemple le cas des pompiers, des mineurs, des ouvriers travaillant dans des carrières, des pêcheurs et des conducteurs de train. En Espagne, les pompiers font partie du très petit nombre de professions admis à une retraite anticipée. Mineurs, travailleurs des carrières et travailleurs de la mer le sont aussi. Ces métiers sont également mentionnés parmi ceux qui sont couverts par un dispositif spécifique en Pologne et en Croatie. En Autriche c'est aussi le cas mais des conditions sélectives s'appliquent (voir tableau 6 plus haut). En France, une partie des pompiers peut accéder plus tôt à une retraite dans le cadre des catégories actives de la fonction publique. Les autres emplois ne sont pas ou plus couverts par des dispositifs spécifiques, à l'exception des plongeurs, couverts par les conditions du compte professionnel de prévention. En Finlande et en Suède, les dispositifs spécifiques qui avaient pu exister sont éteints ou en voie de l'être dans le cadre d'un régime de base universel.

Les ouvriers de l'industrie sont globalement couverts par les conditions de travail et/ou les listes d'emploi retenues dans les dispositifs spécifiques. Ils cumulent en effet très souvent des expositions à plusieurs de ces conditions de travail : notamment les charges lourdes, un effort physique intense, un travail en équipe alternante. Toutefois la possibilité de compenser ces expositions par une retraite anticipée diffère selon les pays en raison des autres critères qui conditionnent l'éligibilité. En Autriche, une série d'emplois ouvriers de l'industrie manufacturière sont considérés comme pénibles en eux-mêmes et l'exposition n'a pas à être démontrée. Il faut toutefois avoir occupé ces emplois 10 années au cours des 20 années précédant l'âge légal de la retraite anticipée. En Espagne, la retraite anticipée n'est ouverte que pour une liste limitée de professions qui exclut une large partie des emplois ouvriers dans l'industrie. La pension pour carrière de travail n'est accessible en Finlande que si ces expositions sont enregistrées sur une très longue carrière et si la capacité de travail est réduite. En revanche, une durée minimale de carrière assez faible est admise en Italie et aucun critère médical n'est exigé. Enfin, l'un des deux dispositifs spécifiques en France, la retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle comporte un critère médical. L'Italie a regroupé dans dispositif non spécifique un ensemble de professions. C'est notamment le cas des ouvriers de la céramique, qui ne font pas partie des emplois ou conditions de travail retenus dans le dispositif spécifique. Si un retrait anticipé est ainsi accessible, les modalités en sont moins avantageuses que pour le dispositif spécifique et une plus longue carrière est exigée.

Les infirmières et plus largement les emplois de la santé sont le plus souvent exclus des dispositifs spécifiques. En France, les emplois infirmiers dans la fonction publique hospitalière ont vu leur âge minimal de la retraite à taux plein progressivement relevé. Ils sont désormais exclus des catégories actives. Les listes de conditions de travail et/ou de professions ne mentionnent pas ces emplois dans la plupart des pays. Deux pays font exception depuis peu : l'Autriche et l'Italie. En Autriche, les professions de la santé ont été incluses en 2025 dans la liste des cas ouvrant droit au dispositif spécifique de retraite anticipée. En Italie, ces professions font partie des cas ajoutés en 2021 au dispositif hybride de l'*APE sociale*.

Certains emplois ou professions sont uniquement couverts dans quelques pays. Cela peut tenir à des spécificités nationales, à la survivance de droits anciens, à des mesures ponctuelles, à des rapports de force ou à des approches de la pénibilité qui les inclut. Ainsi les démineurs, les personnes mobilisées pendant la guerre et les personnes en charge des poursuites judiciaires contre la corruption font partie des catégories couvertes en Croatie. L'Espagne inclut dans sa liste très limitée jusque récemment les professionnels de la tauromachie. En Pologne, les enseignants ont la possibilité de partir en retraite plus tôt.

5.2. Droits collectifs, compensation et prévention

Les dispositifs spécifiques de compensation font le plus souvent l'objet de législations nationales dans le champ de la retraite ou de la protection sociale plus largement. Cependant des dispositions conventionnelles permettent aussi de compenser la pénibilité, de façon spécifique ou non¹⁶. En Allemagne, des accords de branche ou d'entreprise mettent en place par exemple des réductions du temps de travail en fin de carrière, qui peuvent être réservés à des ouvriers exposés à certaines conditions de travail. En Suède, des accords collectifs de

¹⁶ Les informations recueillies sur ces dispositions figurent dans les sections 4 des chapitres par pays, dans le volume II de ce rapport.

branche concernent le deuxième pilier du système de retraite, avec des possibilités de retraite flexible. Dans ces deux pays, c'est la négociation collective qui contribue à créer des dispositifs de compensation. Dans les autres pays, régulation par la loi et régulation par la négociation collective sont présentes et se combinent. En France, des dispositifs de départs anticipés en fin de carrière ont été mis en place par des accords collectifs. Ils correspondent à des possibilités ouvertes par la loi. Des accords peuvent aussi faire référence à la retraite progressive, dispositif non spécifique créé par la loi. En Italie, la négociation d'un accord de branche dans le secteur de la céramique a précédé l'inscription des ouvriers de ce secteur parmi les *lavori gravosi*. En Autriche, la législation relativement ancienne sur le « travail dur » visait avant tout des mesures de protection et de prévention dans le cadre du dialogue social. La compensation par la retraite anticipée pour pénibilité, beaucoup plus récente, a été mise en place par la loi.

La négociation collective intervient dans la compensation de la pénibilité mais aussi dans la prévention, avec des modes et des champs d'action qui peuvent compléter ou entrer en concurrence avec ce que la loi dispose. Dans la section précédente, il a été question de l'articulation de la prévention de la pénibilité avec le système de santé et sécurité au travail. Comment les thèmes de négociation que sont la santé et sécurité au travail et la prévention de la pénibilité s'articulent-ils ?¹⁷ Comment la négociation collective s'articule-t-elle avec les normes produites par d'autres acteurs ? Quelles sont les prérogatives des représentants des salariés en matière de définition, de compensation et de prévention des conditions de travail usantes, pénibles ?

Ces questions n'ont pas pu être traitées dans le cadre de cette recherche, qui n'avait pas un objet aussi large a priori. Elles nécessiteraient des investigations supplémentaires et une bonne connaissance à la fois des règles et des pratiques de négociation collective. Toutefois les éléments disponibles font apparaître des tensions entre acteurs et entre champs d'action. Dans le cas de la France, on peut mentionner le partage des rôles entre la protection de la santé des salariés, largement dans le périmètre du CSE, et la prévention des risques professionnels, qui relève de l'incitation à la négociation collective sur ce thème ; la suppression du CHSCT et l'absence de DUERP dans un grand nombre d'entreprises ; la dissociation des facteurs de risques professionnels et le morcellement des dispositions qui les prennent en compte¹⁸. Des référentiels de branche homologués et des accords d'entreprise de prévention des risques professionnels présentent une approche plus large de la pénibilité que celle fixée par la loi, en prévoyant des dispositions à l'égard des facteurs de risque écartés du compte professionnel de prévention.

5.3. Les droits à l'épreuve du temps

Dans l'analyse des droits en raison de l'exposition à des conditions de travail pénibles, deux points sont peu abordés : l'évolution des listes de conditions de travail/professions et les autres modalités de compensation/prévention.

Il existe manifestement des tensions dans l'application des dispositifs spécifiques. Ces tensions viennent notamment du fait que ces dispositifs reposent sur une vision restrictive des droits à compensation. Ces droits sont censés être limités mais il existe des pressions à l'élargissement de leur champ d'application. Les revendications de certains groupes professionnels pour être

¹⁸ Voir notamment l'article récent de Dirringer et Del Sol (2025).

reconnus éligibles aux dispositifs spécifiques sont d'autant plus probables que l'écart entre l'âge d'une retraite anticipée et l'âge normal/légal/standard de la retraite se creuse. Une révision des listes visant à la réduction des conditions et professions reconnues « pénibles » a toutefois été opérée en Pologne, sous la pression de la Commission européenne. Une Commission technique a revu la première liste des emplois ouvrant droit à un départ anticipé via le dispositif hybride *APE sociale*. Seule l'Espagne a mis en place en 2025 une procédure de révision périodique des professions reconnues « pénibles » à partir d'un ensemble de critères et de données statistiques. Les modalités d'enregistrement des droits des salariés en raison de leur exposition sont peut-être aussi des motifs de tension. C'est le cas en France avec le C2P, cependant de telles tensions n'ont pas été notées à partir des documents examinés pour les autres pays.

Les dispositifs spécifiques auxquels peuvent prétendre les travailleurs ouvrent dans la plupart des pays une possibilité de départ anticipé à la retraite ou de sortie anticipée du marché du travail (pour les dispositifs passerelle), en fin de vie professionnelle donc. Seuls deux pays associent d'autres modalités de prévention/compensation qui peuvent s'appliquer à tout moment de la vie professionnelle : la France et l'Autriche. Le compte professionnel de prévention comporte en effet deux autres options d'utilisation des points capitalisés : une formation pour se reconvertir ou évoluer vers un emploi moins exposé ou non exposé aux facteurs de risques professionnels et une réduction du temps de travail avec une compensation au moins partielle de la baisse de rémunération. En Autriche, les emplois exposés au travail lourd font d'abord l'objet de mesures de prévention : réduction du temps de travail, aménagement de temps de pause supplémentaires, suivi médical renforcé. Des mesures de prévention au cours du parcours professionnel ont pu être relevés dans des accords collectifs. C'est par exemple le cas des dispositions visant à prévenir la désinsertion professionnelle en France.

Conclusion

L'analyse comparée des dispositifs de compensation de la pénibilité du travail révèle sans surprise une grande diversité dans la construction, l'organisation et le financement de ces dispositifs. Il a fallu élargir le champ des dispositifs pour intégrer des dispositifs qui ne constituent pas une retraite anticipée. Il a également fallu élargir les conditions d'accès à ces dispositifs, l'âge minimum et la durée d'assurance ne suffisant pas à saisir les combinaisons de critères. Enfin il a fallu prendre en compte des dispositifs non spécifiques, à la fois pour apprécier ce qui existe dans les pays qui n'ont pas de dispositifs spécifiques mais aussi pour repérer les voies de retraite ou de sortie avant l'âge « normal, ordinaire, légal de la retraite.

Le travail monographique fin permet d'éclairer les caractéristiques et les logiques des dispositifs spécifiques et d'envisager les particularités des dispositifs français. Il montre les points de convergence mais aussi les différences entre pays. Il pointe en particulier les inégalités systématiques entre hommes et femmes quant à l'accès aux dispositifs spécifiques, les inégalités liés aux parcours et la prise en compte très limitée de certaines conditions de travail, notamment les agents chimiques et la charge cognitive et psychique du travail.

On a pu relever la difficulté, dans tous les pays, à disposer d'une vision globale des dispositifs permettant le départ en retraite ou la sortie anticipée pour des raisons liées au travail. Ces difficultés tiennent au découpage institutionnel, à une fragmentation des dispositifs, à la coexistence de dispositifs spécifiques et non spécifiques. Les évolutions des dispositifs et des systèmes de retraite rendent particulièrement difficile une analyse et un suivi réguliers. Il reste également un important travail de collecte d'information et d'analyse sur les dispositifs produits par la négociation collective et sur l'articulation à la prévention.

Références

- Beaufort R. (2023), *Analyse des départs en retraite entre 2016 et 2021 d'assurés ayant un compte professionnel de prévention*, Document Cnav, mars.
- Bruno A.-S. (2015), « Les racines de la retraite pour pénibilité. Les dispositifs de compensation de l'usure au travail en France (de la fin du XIXe siècle aux années 1980) », *Pénibilité : un compte à rendre ?*, *Retraite et Société*, n° 72, 2015/3, p. 35-54. <https://doi.org/10.3917/rs.072.0035>
- Chassoulier L., Devetter F.-X., Lemièrre S., Pucci M., Silvera R. (coordination) et Julie V. avec la collaboration de Erb L. A. (2023), *Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes*, MAGE, IMT Nord Europe, CLERSÉ-UMR 8019, Université de Lille, RRS-Cgt, Rapport final, Agence d'objectifs de l'Ires, avril.
- Delgoulet C. (2024), « [Des pénibilités à la soutenabilité du travail. Construire de nouvelles voies de prise en compte des relations santé-travail](#) », Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques. Voir
- Dirringer J., Del Sol M. (2025), « Les dispositifs de prévention de la pénibilité sous la lampe du juriste spéléologue. Les maux du droit ont-ils un sens ? », *Regards*, 2025/2, n° 66, p. 133-148.
- Duraffourg M., Corlay D., Kanhonou N. (2013), *Comparaison internationale des dispositifs de prise en compte de la pénibilité*, Rapport IGAS pour la Commission pour l'avenir des retraites (version de travail, non publiée)
- Eurofound (2025), [Working conditions and sustainable work. Keeping older workers in the labour force](#), Research Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Jolivet A. (2023), [Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants](#), Rapport du CEET, n°215.
- Mittlaender S. (2023), Special pension schemes for workers in arduous and hazardous jobs: Functions and conditions to ensure equal treatment, *International Social Security Review*, 76(1), p. 109-126. <https://doi.org/10.1111/issr.12318>
- Natali D., Spasova S. & Vanhercke B. (2016), Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe. A study of national policies, European Social Policy Network (ESPN), European Commission, 50 p. (+ 35 monographies nationales)
- OECD (2023), Pension provisions for workers in hazardous or arduous jobs, p. 95-132, in OECD, *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>
- Palier B. (2021), *Réformer les retraites*, Presses de Sciences Po.
- Riekhoff A.-J., Polvinen A. (2025), *Arduous careers in times of longer working lives. The role of the years-of-service pension and other early exit routes*, Finnish Centre for Pensions Studies, 1/2025. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/150130/2025-01-tutkimus-Arduous%20careers%20in%20times%20of%20longer%20working%20lives.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Syndex (2014), Meilleure compréhension des « métiers pénibles » dans le débat européen sur les retraites, Rapport pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations

syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa, Juillet.
https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate_FR.pdf

Wadensjö E. (resp. projet), König S., Bengtsson M. & Schönbeck S. (2021), *Options for Early Retirement. An Analysis of International Experience*, English translation of ISF Report 2021:7, *Möjligheter till tidig pensionering – en analys av internationella erfarenheter*, Gothenburg, Swedish Social Insurance Inspectorate/Inspektionen för Socialförsäkringen (ISF), 175 p.

Liens d'accès aux documents de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail

	Systèmes de SST au niveau national	Stratégies nationales
Allemagne		
Autriche	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/osh-system-national-level-austria	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/national-osh-strategy-austria
Croatie	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/osh-system-national-level-croatia	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/national-osh-strategy-croatia
Espagne	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/osh-system-national-level-spain	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/national-osh-strategy-spain
Finlande	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/osh-system-national-level-finland	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/national-osh-strategy-finland
France	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/osh-system-national-level-france	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/national-osh-strategy-france
Italie	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/osh-system-national-level-italy	Pas disponible
Pologne	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/osh-system-national-level-poland	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/national-osh-strategy-poland
Suède	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/osh-system-national-level-sweden	https://oshwiki.osha.europa.eu/en/the-mes/national-osh-strategy-sweden

Dernière consultation le 16 septembre 2025.

Liste des tableaux et graphiques

Tableau 1. Synthèse des critères de sélection des pays	3
Tableau 2. Liste par pays des dispositifs spécifiques compensant la « pénibilité » <i>via</i> la retraite	7
Tableau 3. Synthèse des conditions pour bénéficier des mesures compensatoires de la pénibilité <i>via</i> une retraite anticipée (juillet 2025)	10
Tableau 4. Synthèse des conditions de travail prises en compte <i>via</i> une retraite anticipée (2025)	14
Tableau 5. Synthèse des emplois ou activités professionnelles prises en compte <i>via</i> une retraite anticipée (2025)	15
Tableau 6. Synthèse des conditions pour bénéficier des mesures compensatoires de la pénibilité hors retraite anticipée et de la retraite anticipée en Autriche	16
Tableau 7. Dispositifs non spécifiques ouvrant droit à une sortie <i>via</i> une retraite anticipée (2025)	24
Tableau 8. « Pénibilité du travail » dans les stratégies nationales en SST (2025)	32

Table des matières

Synthèse	1
Introduction	5
1. Objectifs de la recherche et choix méthodologiques	6
2. Les dispositifs spécifiques de compensation <i>via</i> la retraite	10
2.1. Des dispositifs spécifiques de compensation de nature différente	10
2.2. Conditions d'âge, de carrière, de travail et d'emploi	12
2.3. Une grande variété quant à « la pénibilité » prise en compte	17
2.4. Retraite anticipée : une compensation à préciser	22
2.5. Recul de l'âge de la retraite et évolutions des dispositifs spécifiques.....	23
2.6. Les logiques de fonctionnement des dispositifs spécifiques	25
3. Les dispositifs non spécifiques et leur articulation aux dispositifs spécifiques	27
3.1. Une large gamme de dispositifs non spécifiques	27
3.2. Articulation entre dispositifs et conditions d'accès	31
3.3. Articulation entre dispositifs et effets de sélection.....	32
4. Exposition : compensation <i>via</i> la retraite et/ou prévention	34
4.1. Financement des dispositifs spécifiques de compensation et incitation à la prévention.....	34
4.2. Des liens directs entre prévention et compensation de la pénibilité.....	35
4.3. Articulation entre compensation et prévention par les systèmes de SST	36
5. À quels droits une personne exposée à des conditions de travail « pénibles » peut-elle prétendre ?	39
5.1. Droits individuels à compensation	39
5.2. Droits collectifs, compensation et prévention.....	40
5.3. Les droits à l'épreuve du temps	41
Conclusion	43
Références	44
Liste des tableaux et graphiques	46